



REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 1 Area di applicazione dell'istituto

Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti della Camera di Commercio I. A. A. Venezia Giulia, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.

ART. 2 Limite percentuale e numero posizioni lavorative da destinare a tempo parziale

Il limite massimo di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, compatibilmente con il mantenimento dei termini di piena efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa del sistema camerale giuliano, è previsto nel 25% 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.

Per i casi sotto indicati l'ente è tenuto a costituire rapporti di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni dalla richiesta del lavoratore, che può essere presentata senza limiti temporali:

- a) lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) lavoratori che chiedano la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Le trasformazioni effettuate nelle ipotesi indicate alla lettere a) e b) sopra indicate non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente citato al primo periodo del presente articolo.

Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda i posti disponibili, viene data la precedenza secondo i criteri specificati all'art. 8 conformemente alla vigente normativa legale e contrattuale.



ART. 3- Tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale

Presso la Camera di Commercio I. A. A. Venezia Giulia sono adottate le tipologie di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, come previste dalla normativa contrattuale.

Solo per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda per i servizi sanitari locale territorialmente competente, sono previste anche le seguenti tipologie:

- a. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- b. con combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

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

Nel corso del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale può subire delle variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro, della percentuale della prestazione lavorativa, concordate dal dipendente e dall'amministrazione con un nuovo contratto di lavoro, per esigenze personali o per sopraggiunte emergenze organizzative, fermo restando la scadenza del tempo parziale. Tali modifiche possono essere richieste in qualsiasi periodo dell'anno, purchè sia decorso almeno un anno dalla trasformazione/proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 4 - Esclusioni dalla disciplina del tempo parziale

Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:

- personale dipendente incaricato di posizione organizzativa -, salvo che non rinunci all'incarico conferito;
- personale dipendente assunto a tempo indeterminato con meno di tre anni di anzianità di servizio

ART. 5 Modalità e Termini per la presentazione delle domande

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere presentata con cadenza semestrale nei mesi di giugno e di dicembre.

Con propria determinazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione delle domande, il Segretario Generale procederà quindi alla formulazione di una graduatoria degli aventi diritto, nel rispetto dei criteri previsti dal presente Regolamento, con validità della stessa per part – time concedibili a partire dai successivi mesi di febbraio ed agosto.

Ai fini della formulazione della graduatoria di cui trattasi, l'Amministrazione terrà conto di tutta la documentazione/certificazione allegata alla domanda, attestante le condizioni utili ai fini della precedenza nella graduatoria medesima. Qualora tale documentazione non risulti completa,



L'Amministrazione richiederà al dipendente le integrazioni necessarie.

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 un servizio diverso da quello presso cui svolgeva la propria attività.

L'amministrazione può negare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con provvedimento motivato, nei seguenti casi:

- a) superamento del contingente massimo previsto dall'art. 2;
- b) l'attività extraistituzionale che il dipendente intende svolgere è in conflitto di interessi con quella svolta presso l'ente;
- c) in relazione a particolari esigenze organizzative la riduzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente comporti pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione (per esempio in caso di assenze di lunga durata di altro dipendente).

ART. 6 Attività extraistituzionale

Il dipendente con rapporto a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50%, può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, previo accertamento, da parte dell'ente, dell'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività che il dipendente andrà ad espletare con i compiti istituzionali al medesimo affidati. L'attività lavorativa di lavoro subordinato non può intercorrere con un'altra pubblica amministrazione.

Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra il dipendente è tenuto a comunicare la tipologia della nuova attività che il medesimo andrà ad espletare, fornendo ogni utile elemento di valutazione.

In caso di incompatibilità, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere rifiutata, o il rapporto di lavoro a tempo parziale al 50 % già in atto potrà essere revocato e trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, con immediata cessazione dell'attività extra istituzionale da parte del dipendente.

Al dipendente ammesso al part-time al fine di svolgere altra attività, suscettibile di conflitti potenziali di interesse, la concessione del tempo parziale potrà essere subordinata a specifiche condizioni.

Il dipendente è tenuto ad analogha comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione dell'attività entro 15 giorni.

In tal caso l'ente, qualora riscontri, successivamente, un conflitto di interessi intimerà la cessazione della nuova attività, o le dimissioni del dipendente, nei termini di preavviso previsti dal contratto.

Compete al Segretario Generale, con il supporto dell'U.O. Risorse umane, accertare che l'eventuale altra attività svolta dal dipendente che presta il proprio lavoro a tempo parziale non superiore al 50%, sia compatibile con l'attività propria del servizio di afferenza.

Ogni violazione di quanto sopra, e delle eventuali condizioni apposte, costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.

ART. 7 Durata della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

A seguito della formulazione della graduatoria di cui all'art. 5 l'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze e della corretta funzionalità dei servizi, trasformerà, a partire dal 1° febbraio (per le domande presentate nel mese di dicembre precedente) e dal 1° di agosto (per le domande presentate nel mese di giugno precedente), il rapporto di lavoro a tempo parziale per la durata di anni due.

Al termine dei due anni dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la concessione di ulteriori trasformazioni secondo i criteri e le modalità previste dal presente Regolamento.

ART. 8 Criteri di precedenza per la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda i posti disponibili, verrà formulata una graduatoria, per ciascuna categoria, tenendo conto dei criteri di precedenza e dei relativi punteggi indicati nella tabella sotto riportata.

	Criteri di Priorità	Punteggio
1	al dipendente in caso di assistenza per patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;	20
2	al dipendente con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992	14
3	dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche	12
4	Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	11
5	dipendenti con necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	9



6	al dipendente con figli conviventi di età non superiore a 13 anni: (escluso il figlio per il quale si rientra dal congedo di maternità o paternità, già indicato al punto precedente)		
		Con entrambi i genitori	Con un solo genitore
	Punti per figlio fino a 6 anni di età	4	6
	Punti per figlio fino a 11 anni di età	3.5	5.5
	Punti per figlio non superiore a 13 anni di età	3	5
7	dipendenti con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno		3
	avere problemi familiari e/o personali, documentati da apposita certificazione (là dove richiesta, anche da parte di medico specialista) i quali saranno valutati secondo la seguente priorità:		
8	gravi problemi di salute del dipendente		2.3
9	gravi problemi di salute del figlio		2.2
10	gravi problemi di salute del coniuge/convivente		2.1
11	gravi problemi di salute del genitore		2.0
12	gravi problemi di salute del fratello/sorella del dipendente, qualora nessun altro familiare del fratello/ sorella possa prestare l'assistenza; gravi problemi di salute del genitore/fratello/sorella del coniuge/convivente nel caso in cui quest'ultimo certifichi/giustifichi di non poter prestare personalmente assistenza e di non avere alcun familiare che possa assistere la persona gravemente malata		1.9
13	lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge		1.5
14	Discendenti conviventi di età compresa tra 14 e 18 anni		
		Con entrambi i genitori	Con un solo genitore
	Punti per figlio	0.5	1
15	sussistenza di motivate esigenze di studio		0.2
16	dipendente che ha superato i 60 anni di età ovvero compiuto 25 anni di servizio		0.1

La graduatoria verrà formulata tenendo conto, in primo luogo, dei criteri di priorità sopra indicati. A parità di punteggio verranno considerate nell'ordine le seguenti situazioni:

- presenza di discendenti gemelli,
- distanza dal comune di residenza alla sede di lavoro
- maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

Ai dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate all'art. 2 comma 2 lettere a) e b) del presente regolamento spetta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, entro il termine di 15 giorni dalla richiesta. Tali trasformazioni non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente citato al primo periodo dell'art. 2.



ART. 9 Contratto Individuale di lavoro

A seguito della formulazione della graduatoria di merito per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Ente comunica in forma scritta al dipendente interessato, l'autorizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro, che verrà comunque perfezionata solo a seguito della sottoscrizione del relativo Contratto Individuale di Lavoro. Quest'ultimo dovrà indicare:

- a) tipologia del part-time (orizzontale, verticale o misto)
- b) percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno;
- c) gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa (articolazione oraria da stabilirsi sulla base dell'organizzazione del Servizio di assegnazione);
- d) la retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno;
- e) la sede di assegnazione;
- f) il profilo professionale e le relative mansioni;
- g) la data di decorrenza e di scadenza del rapporto di lavoro di lavoro a tempo parziale.

ART. 10 Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di servizio, il dipendente è tenuto al rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative, contrattuali ed interne.

L'orario di lavoro a tempo parziale viene stabilito dal contratto individuale di lavoro e deve essere funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

ART. 11 Ferie

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività pari a quelle dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

ART. 12 Permessi, Congedi, Periodo di prova e di preavviso

Il criterio di proporzionalità adottato per le ferie si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.

I permessi e congedi computati ad ore, previsti dalla normativa vigente, vengono commisurati alla percentuale della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Rimane fermo quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. in merito agli istituti contrattuali che spettano per intero, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro.



ART. 13 Lavoro supplementare e straordinario

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare e straordinario, secondo la normativa contrattuale. Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

ART. 14 Trattamento economico

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto in proporzione all'orario di servizio prestato, con riferimento a tutte le competenze fisse e accessorie, secondo quanto disciplinato dai CC.CC.NN.LL. vigenti. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.

ART. 15 Disciplina previdenziale

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e nell'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

Per la determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione, dell'indennità di anzianità e del trattamento di fine rapporto, si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Per la base di calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto si assumono gli assegni previsti per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.

ART. 16 Disposizioni Finali

Il presente Regolamento si applica alle nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché alle variazioni dei rapporti a tempo parziale in essere, che verranno presentate a partire dalla sua entrata in vigore.

I rapporti di lavoro a tempo parziale saranno concessi esclusivamente in via temporanea.

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