



Delibera di Consiglio Camerale n. 13 del 26.10.2021

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A di Vicenza relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle categorie, ad eccezione di quelli espressamente individuati all'art. 9 del presente Regolamento.
2. La Camera di Commercio di Vicenza può, ai sensi dell'art. 53, comma 1, del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale;
 - b) trasformazione del rapporto da tempo pieno, su richiesta dei dipendenti interessati

ART. 2

DEFINIZIONI

1. Per rapporto di lavoro a “tempo pieno” si intende il normale orario di lavoro fissato dalla normativa vigente.
2. Per rapporto di lavoro a “tempo parziale” si intende l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale a tempo parziale, sottoscritto dal lavoratore, che risulti comunque inferiore all’orario ordinario di lavoro annuale, mensile o settimanale.

ART. 3

TIPOLOGIA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - b) 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;

c) misto, con combinazione delle due modalità previste alle lettere a) e b).

ART. 4

LIMITI ALLA TRASFORMAZIONE

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale non possono superare la percentuale massima, secondo le norme vigenti, del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, che può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità, nei limiti stabiliti dall'art. 53, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018.
2. Sono fatti salvi eventuali accordi decentrati integrativi che, in applicazione della vigente normativa legislativa e contrattuale, prevedono l'elevazione del contingente indicato al comma 1 di un ulteriore 10% massimo in presenza di gravi e motivate situazioni familiari.
3. Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle seguenti ipotesi, previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e qui integralmente richiamate:
 - a) il dipendente sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
 - b) il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante sensi del Capo V del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al cinquanta per cento (50%).
4. Il dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 44, comma 1, lett. c del CCNL 21/05/2018, qualora il medesimo dipendente, in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico accertato come previsto dal suddetto art. 44, comma 1, si impegni a sottoporsi a progetto terapeutico di recupero predisposto da una struttura sanitaria pubblica o da struttura associativa convenzionata prevista dalle leggi regionali vigenti.
5. Nelle ipotesi previste al comma 3, lettere a) e b) e al comma 4 del presente articolo, il dipendente presenta, senza limiti temporali, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e l'Amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro il termine di quindici giorni dalla data di ricezione della richiesta. Le trasformazioni a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 1 e 2.
6. Nell'ipotesi prevista alla lettera a) del comma 3 del presente articolo, a richiesta del



dipendente, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Nell'ipotesi prevista al comma 4 del presente articolo, il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitato alla durata del progetto terapeutico.

ART. 5

MISURA DEL TEMPO PARZIALE E RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE

1. La misura del tempo parziale viene fissata nelle percentuali del 50%, 70%, 80%. E' possibile applicare una percentuale del 30% solo nei casi indicati al comma 3 del presente articolo.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale è concordata tra il dirigente e il dipendente, temperando opportunamente gli orari di apertura al pubblico e le esigenze di funzionalità dei servizi e degli uffici camerali.
3. Successivamente alla definizione della possibile graduatoria di cui al successivo articolo 6, comma 4, il Dirigente può concedere, di intesa con il dipendente interessato, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nella misura del 30% esclusivamente in presenza di una delle seguenti condizioni:
 - a) dipendente che si trova in una grave situazione di salute o di handicap, supportata da adeguata documentazione;
 - b) dipendente che svolge funzioni di assistenza a familiari anche non conviventi affetti da gravi patologie o familiari anziani in situazione di difficoltà supportate da adeguata documentazione.
4. Ferma restando la durata del contratto di part time o la scadenza antecedentemente già definita del rapporto a part time, la permanenza del rapporto di lavoro nella percentuale del 30%, è subordinata alla sussistenza delle condizioni che ne hanno legittimato la concessione con facoltà per l'ente di effettuare controlli annuali.
5. La richiesta di trasformazione, redatta per iscritto dal dipendente sull'apposito modulo allegato, deve contenere, pena l'inammissibilità:
 - le generalità complete del dipendente;
 - la categoria e il profilo professionale rivestiti;
 - l'ufficio presso cui presta servizio;
 - la motivazione per la quale richiede il part time;
 - la percentuale del rapporto a tempo parziale richiesto: 50%, 70% ,80%;
 - la percentuale del 30% con allegata documentazione;
 - la proposta di articolazione dell'orario;
 - il consenso al recesso anticipato dal contratto di lavoro a tempo parziale, nel caso le date di scadenza dello stesso non fossero 31 luglio e 31 gennaio, per il personale che decida di avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 7.



6. Nel caso in cui il dipendente intenda ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% al fine di svolgere altra attività lavorativa, sarà tenuto ad indicare nella domanda anche l'attività che egli intende svolgere al fine di consentire all'amministrazione di valutare l'esistenza di possibili conflitti di interesse. La domanda dovrà necessariamente indicare:
- la natura del rapporto di lavoro (autonomo o subordinato);
 - la disciplina del rapporto (pubblico o privato);
 - il settore di lavoro (industria, artigianato, agricoltura, servizi, pubblica amministrazione);
 - l'orario di lavoro;
 - le mansioni da esplicitare in modo chiaro ed esaustivo.

ART. 6

ISTRUTTORIA – DIRITTO DI TRASFORMAZIONE E PRECEDENZE

1. La domanda di trasformazione deve essere presentata al Segretario Generale e al Dirigente dell'Area di appartenenza nel mese di giugno (1° semestre) e dicembre (2° semestre) di ogni anno.
2. Nelle ipotesi di part time in deroga al 25% disciplinate da accordo decentrato integrativo, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è presentata senza limiti temporali.
3. I dipendenti 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 unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale anche in soprannumero. Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.
4. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dell'art. 4 comma 1 e 2 del presente regolamento, 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;¹
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

¹art. 8 commi 4 e 5 del D.Lgs. 81/2015

4 In caso di 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



- 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.
5. Qualora il requisito posseduto sia soltanto quello riguardante i figli di cui al precedente comma 4 lettera f), la precedenza sarà accordata al dipendente che ha un figlio con data di nascita più recente.
 6. In assenza di titoli di precedenza o in presenza di pari titoli, verrà applicato il criterio della maggiore anzianità di servizio presso la Camera di Commercio di Vicenza e/o presso altre Pubbliche Amministrazioni e in caso di ulteriore parità con il criterio della maggiore età anagrafica.

ART. 7

ISTRUTTORIA

1. Il Dirigente competente valuta se la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale comporti pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio o del servizio. Qualora ravvisi l'esistenza di un pregiudizio esprime in calce alla domanda il proprio motivato parere negativo alla trasformazione.
2. Il Segretario Generale acquisisce il parere del Dirigente ed entro il 31 luglio (per le domande del 1° semestre) e il 31 gennaio (per le domande del 2° semestre) e adotta il relativo provvedimento.
3. Il Segretario Generale dispone con proprio provvedimento, anche in difformità del parere del Dirigente, sull'accoglimento o meno delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale a seguito di una valutazione ponderata delle ragioni addotte a sostegno della domanda e delle esigenze funzionali e organizzative dell'Ente considerate nel suo complesso.
4. La decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene fissata, salvo quanto indicato al comma 5, al 1° agosto, per le domande presentate a giugno dello stesso anno, e al 1° febbraio, per le domande presentate a dicembre dell'anno precedente.
5. Per le richieste legate a gravi situazioni familiari rientranti nella deroga al contingente del 25% per categoria, il Segretario Generale emette il provvedimento entro 30 giorni dalla presentazione della domanda
6. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinata dall'art. 53 del CCNL 2016/2018. L'Amministrazione propone al dipendente una durata pari ad un triennio al fine



di tutelare il sopravveniente diritto di eventuali ulteriori dipendenti che risultino in possesso di titoli di priorità. Nel caso in cui il dipendente non sia interessato ad una durata triennale del rapporto di lavoro a tempo parziale, la durata del part time si intende a tempo indeterminato ai sensi del citato art. 53 del CCNL 2016/2018.

7. I dipendenti già in regime di part-time e intenzionati a chiederne il rinnovo hanno facoltà di presentare una nuova domanda nei mesi di giugno o dicembre-immediatamente antecedenti la scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale. Nel caso di concessione del part time, resta confermata la decorrenza di cui al precedente comma 4.

ART. 8

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO GIÀ' IN ESSERE

1. Il dipendente già a part time potrà proporre una modifica del proprio rapporto di lavoro in essere sia con riferimento alla tipologia dello stesso (orizzontale, verticale o misto) o alla percentuale, sia con riferimento all'articolazione oraria della prestazione lavorativa. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'articolo 7 con la possibilità di prescindere dalle procedure stesse in presenza di valide e gravi motivazioni del dipendente e a seguito di apposita valutazione favorevole da parte del dirigente del Settore cui appartiene il dipendente.
2. La disciplina di cui al comma 1 trova applicazione anche in caso di richiesta di modifica al 30% del proprio rapporto di lavoro a part time già in essere nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 5 comma 3.

ART. 9

CASI DI ESCLUSIONE

1. E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale chiamato a ricoprire incarichi di posizioni organizzative o di alta professionalità. Il lavoratore titolare degli stessi può ottenere la trasformazione a tempo parziale del suo rapporto solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

ART. 10

DINIEGO DELLA RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE

1. L'amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:
 - a) in caso di superamento dei contingenti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, fatte salve le ipotesi



- previste dall'art. 8, commi 3 e 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come integralmente richiamate all'art. 4, comma 3, e fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 4, comma 4 del presente Regolamento;
- b) qualora l'attività di lavoro extraistituzionale, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere sia incompatibile e/o in conflitto di interessi con quella svolta dal medesimo dipendente presso la Camera di Commercio di Vicenza.
- c) qualora la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione. In tal caso l'eventuale non concessione del part time sarà adeguatamente motivata;
2. In caso di incompatibilità e/o conflitto d'interessi sopravvenuti, qualora il dipendente sia già titolare di un rapporto a tempo parziale non superiore al cinquanta per cento (50%), l'Amministrazione intima all'interessato di sospendere immediatamente l'attività esterna fissando un termine per adeguarsi, a pena di decadenza dall'impiego.
 3. Le domande rispetto alle quali viene espresso diniego verranno archiviate e il dipendente, qualora abbia ancora interesse alla trasformazione, potrà ripresentare la domanda nei termini di cui all'articolo 6.

ART. 11

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene costituito mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, contenente l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
2. Al dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano i principi generali e le medesime norme attualmente vigenti dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, anche con riferimento alle procedure di mobilità interna.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo generale e contrattuale vigente.

ART. 12

RIENTRO A TEMPO PIENO

1. Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di tornare a tempo pieno, previa richiesta scritta, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure prima della scadenza del



- biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 ed integralmente richiamate all'art. 4, comma 3, del presente regolamento, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa

ART. 13

DURATA DEL PART TIME IN DEROGA AL 25%

1. Nelle ipotesi di part time in deroga al 25% disciplinate da accordo decentrato integrativo, la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato è condizionata al permanere delle “gravi situazioni familiari” che hanno permesso la riduzione dell’orario di lavoro. Il rientro in servizio a tempo pieno dovrà avvenire entro il primo giorno del mese successivo alla data di cessazione del “grave motivo familiare”. Decorrenze diverse potranno essere concordate con il Dirigente responsabile.
2. Il lavoratore è tenuto a comunicare la cessazione del “grave motivo familiare” per iscritto al proprio Dirigente e all’Ufficio gestione economica e giuridica delle risorse umane.

ART. 14

RINVIO

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si rinvia ai contratti collettivi e alla vigente normativa applicabile in materia.

ART. 15

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'albo camerale.