

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

ART. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto e a 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, e si applica al personale non dirigente della Camera di Commercio di Brescia assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

ART. 2

Contingente di posti a tempo parziale

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti mediante assunzione di personale - nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale - ovvero mediante trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati.

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 C.C.N.L. vigenti.

Il contingente può essere transitoriamente elevato, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, fino ad un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, individuate in sede di contrattazione integrativa.

ART. 3

Tipologia

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 (settimana, mese o anno);
- c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

ART. 4

Impegnativa e articolazione oraria

L'impegnativa oraria settimanale può essere scelta esclusivamente tra le seguenti opzioni:

- a) 18 ore settimanali;
- b) 24 ore settimanali;
- c) 30 ore settimanali;

e deve rispettare le seguenti condizioni:

- la prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno;
- l'impegnativa oraria giornaliera non può essere superiore a quella prevista per il rapporto di lavoro a tempo pieno;
- la prestazione lavorativa giornaliera può iniziare non più tardi di un'ora dopo l'orario di lavoro da osservare da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno;
- la distribuzione settimanale dell'orario può prevedere un solo periodo con prestazione lavorativa e un solo periodo senza prestazione lavorativa, conseguentemente non potranno essere richieste distribuzioni settimanali a giorni alterni (venerdì-lunedì sono considerati continuativi);
- la distribuzione annuale dell'orario può prevedere, al massimo, due periodi con prestazione lavorativa, alternati, al massimo, con due periodi senza prestazione lavorativa;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o l'eventuale rientro da tempo parziale a tempo pieno, potrà decorrere, esclusivamente, dal primo del mese.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nelle giornate in cui presta servizio con articolazione oraria diversa dal tempo pieno, usufruisce di una flessibilità di 30 minuti ad inizio servizio e, nelle giornate in cui presta servizio con articolazione oraria uguale al tempo pieno, usufruisce della stessa flessibilità prevista per il personale a tempo pieno.

L'articolazione dell'orario, nell'ambito delle impegnative orarie disponibili, viene definita in accordo fra il dirigente competente e il dipendente interessato.

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%.

ART. 5

Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche oltre il contingente di posti disponibili, senza limiti temporali:

1. i 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 unità sanitaria locale territorialmente competente;
2. i lavoratori che chiedono la trasformazione, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda il contingente di posti disponibili viene data la precedenza, in ordine, ai seguenti casi:

1. 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 necessita' di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
2. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di eta' non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 3. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 4. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 5. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 6. 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;
 7. dipendenti con figli affetti da DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) che frequentano il primo ciclo di istruzione;
 8. genitori con figli minori, in relazione al loro numero e all'età degli stessi, privilegiando, in caso di parità di numero, l'età media più bassa;
 9. aver superato i 55 anni di età;
 10. motivate esigenze di studio.

Il possesso dei suddetti titoli di precedenza deve essere debitamente documentato o certificato con autodichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

A parità di condizioni e di titoli di precedenza, l'ordine di priorità sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, dalla maggiore età.

ART. 6

Esclusioni e limiti

E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time nei seguenti casi:

- a) per il personale dirigente;
- b) per il personale chiamato a ricoprire l'area delle posizioni organizzative, salvo rinuncia scritta all'incarico;
- c) per il personale che sta svolgendo il periodo di prova.

Il personale di categoria D, non appartenente all'area delle posizioni organizzative, con incarichi di responsabilità di ufficio o di servizio, può chiedere la trasformazione a tempo parziale esclusivamente nell'ambito della tipologia di tipo orizzontale, con prestazione oraria di 30 ore settimanali, salvo rinuncia scritta all'incarico.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale decorso un triennio dalla data di assunzione in ruolo presso l'Ente.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire prima del triennio per i dipendenti affetti da particolari patologie o che assistono familiari affetti da patologie, debitamente documentate.

ART. 7

Incompatibilità

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con impegnativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo

pieno.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con impegnativa inferiore o pari al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'altra attività di lavoro autonomo o subordinato, salvo i casi di conflitto di interessi o di pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione.

Fermo restando l'analisi del singolo caso, il dipendente con impegnativa pari o inferiore al 50% non può svolgere:

- attività che consista nel procurare a terzi iscrizioni, denunce, licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta, pratiche amministrative di competenza della Camera di Commercio;
- attività che si estrinsechi nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali a favore dell'Ente;
- attività libero professionali in campo legale o tributario in rappresentanza di terzi, in via giudiziale o extragiudiziale, per curare i loro interessi giuridici nei confronti dell'Ente;
- attività a favore di soggetti nei confronti dei quali la Camera di Commercio svolga funzioni di controllo o vigilanza;
- attività o incarichi connessi a materie o a funzioni attribuite alla Camera di Commercio ovvero attività finanziate dalla Camera di Commercio o sottoposte al suo controllo e/o coordinamento.

Il dipendente è tenuto a comunicare, entro 15 giorni, l'eventuale inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

La trasformazione non può comunque essere concessa qualora l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.

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

Art. 8

Richiesta di trasformazione

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene effettuata per iscritto dal dipendente sull'apposito modulo disponibile su InfoWeb.

Nella domanda devono essere indicati i dati anagrafici, i dati professionali, la modalità proposta di svolgimento della prestazione lavorativa presso l'Ente, l'articolazione dell'orario di lavoro nonché l'eventuale possesso di titoli di precedenza.

Il dipendente che voglia trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, deve specificare nella domanda l'eventuale attività lavorativa, subordinata o autonoma, che intenda esercitare, affinché possa essere verificato il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.

ART. 9

Modalità e termini

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate nei seguenti periodi dell'anno:

SESSIONE A	dal 1 al 30 aprile	per le trasformazioni con decorrenza 1 luglio – 31 dicembre
SESSIONE B	dal 1 al 31 ottobre	per le trasformazioni con decorrenza 1 gennaio – 30 giugno

La domanda presentata è valida esclusivamente per la sessione di riferimento, pertanto, in caso di esito negativo della stessa, il dipendente ancora interessato alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, dovrà produrre, nei termini previsti per la sessione successiva, una nuova domanda. Le richieste presentate in altri periodi dell'anno non saranno prese in considerazione. L'istruttoria delle domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è effettuata entro 60 giorni dalla scadenza del termine.

L'Ente può richiedere chiarimenti e/o integrazioni al dipendente.

La richiesta dell'Ente sospende i termini, che riprendono a decorrere dalla data di protocollazione delle eventuali integrazioni, da presentare all'ufficio del protocollo dell'Ente.

In caso di parere positivo del Dirigente dell'Area cui è assegnato il dipendente, il rapporto di lavoro è trasformato con la decorrenza prevista.

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;
- b. quando la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni del dipendente o a particolari esigenze organizzative, pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio di appartenenza;
- 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 vi sia accordo fra il dipendente e il dirigente responsabile in merito all'articolazione della prestazione e alla sua distribuzione.

La trasformazione del rapporto di lavoro può essere differita di un periodo ritenuto congruo, qualora la situazione di pregiudizio sia ritenuta temporanea dal dirigente responsabile ovvero possa essere valutato il ricorso alla mobilità interna.

ART. 10

Contratto di lavoro a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, a seguito di determinazione del Segretario Generale, con 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-normativo.

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.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è sempre

concessa a tempo determinato per un periodo di tre anni.
Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la possibilità di presentare domanda di rinnovo nella sessione prevista prima della scadenza.

ART. 11

Variazione del contratto di lavoro a tempo parziale

Le richieste di variazione dell'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, conformi alle condizioni riportate nel presente regolamento, sono possibili decorso un biennio dall'ultima trasformazione, fatta salva la facoltà dell'Ente, per obiettive esigenze di servizio, di acconsentirvi, in deroga al limite temporale di cui sopra, con determinazione del Segretario Generale, su parere del Dirigente dell'Area ove risulta assegnato il dipendente.

La variazione avviene con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro, a seguito della determinazione del Segretario Generale, con decorrenza dal 1° giorno del mese, ferma restando la scadenza triennale del contratto.

ART. 12

Rientro a tempo pieno

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.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro originariamente a tempo pieno, hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.

E' in facoltà dell'Ente acconsentire alla richiesta di rientro a tempo pieno fatta dal dipendente prima del decorso del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Il rientro a tempo pieno avviene con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a seguito della determinazione del Segretario Generale, con decorrenza 1° giorno del mese.

TITOLO III - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 13

Accesso alla categoria superiore

La progressione alla categoria superiore 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, nella prima sessione utile.

ART. 14

Norma di rinvio

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

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.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(ing. Roberto Saccone)