Camera di Commercio
Bergamo

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

approvato con deliberazione nr. 119 del 29 ottobre 2015

Art. 1 - Principi generali....3
Art. 2 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale....3
Art. 3 - Preclusioni....4
Art. 4 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale....4
Art. 5 - Limiti temporali per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa....5
Art. 6 - Mancato accoglimento della richiesta di trasformazione....5
Art. 7 - Attività extra-istituzionali - Incompatibilità e conflitto di interessi....6
Art. 8 - Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza negli altri casi....6
Art. 9 - Modifica del part-time....6
Art. 10 - Orario di lavoro....7
Art. 11 - Ferie e permessi....7
Art. 12 - Lavoro aggiuntivo e straordinario....7
Art. 13 - Trattamento economico....8
Art. 14 - Formazione....8
Art. 15 - Norme di rinvio e transitorie....8
Art. 16 - Entrata in vigore....9

Art. 1 - Principi generali

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le modalità e i criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa del personale non dirigente, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, alle dipendenze della Camera di Commercio di Bergamo.
2. La Camera di Commercio può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
   a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale adottata ai sensi dell'articolo 6 co. 3 del D.Lgs. 165/2001;
   b) trasformazione del rapporto a tempo pieno, su richiesta dei dipendenti interessati assunti a tempo indeterminato.
3. I rapporti a tempo parziale non possono superare la percentuale massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, limiti stabiliti dall'art. 4 del CCNL 14/09/2000 e s.m.i.. Il predetto limite è arrotondato per eccesso per arrivare all'unità.

   Resta comunque facoltà dell'Ente non assegnare tutti i posti disponibili se le esigenze organizzative lo richiedono.
4. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come previste dall'art. 8, il contingente di cui al comma 3 può essere transitoriamente elevato di un ulteriore 10% massimo, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore al normale orario di lavoro, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla categoria ed al profilo ricoperti dal lavoratore.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
   - *orizzontale*: il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana (5 giorni);
   - *verticale:* il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno, ma limitatamente ad un numero di giorni inferiore ai giorni lavorativi della settimana (il part-time verticale può svolgersi anche limitatamente a periodi predeterminati nel corso del mese o dell'anno);
   - *misto*: l'attività lavorativa è ridotta in tutti i giorni della settimana e con esclusione della prestazione stessa in alcuni giorni della settimana o periodi dell'anno.
3. La prestazione lavorativa part-time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere svolta secondo le seguenti fasce:
   a) part-time al 50% (es. 18 ore settimanali)
   b) part-time al 60% (es. 21 ore e 36 minuti settimanali)
   c) part-time al 69,44% (es. 25 ore settimanali)
   d) part-time al 75% (es. 27 ore settimanali)
   e) part-time all'80% (es. 28 ore e 48 minuti settimanali)
   f) part-time all'83,33% (es. 30 ore settimanali)

g) part-time al 91,67% (es. assenza di 1 mese).

L'impegno orario giornaliero non può essere superiore a quello previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno (7 ore e 12 minuti).

4. L'articolazione dell'orario, nell'ambito dei suindicati regimi, viene definita in accordo fra l'Amministrazione e il dipendente tenendo in adeguata considerazione gli orari di apertura al pubblico e le esigenze di funzionalità dei Servizi e degli Uffici.

Art. 3 - Preclusioni

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è consentita al personale incaricato di ricoprire le posizioni organizzative e le alte professionalità previste all'interno dell'Ente e al personale assunto in servizio da meno di 3 anni; per questi ultimi sono fatti salvi i casi di cui all'articolo 8.
2. Il personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità può ottenere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferito.
3. Di concerto con i Dirigenti preposti a ciascuna Area, il Segretario Generale, con proprio atto gestionale, può individuare in dettaglio ulteriori posizioni lavorative che per la natura delle prestazioni necessitano di una copertura a tempo pieno.

Art. 4 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere richiesta dai dipendenti per particolari situazioni personali, sociali e familiari o per lo svolgimento di un'altra attività di lavoro subordinato od autonomo, anche comportante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto della vigente disciplina delle incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e al D.Lgs. n. 39/2013. In tale ultimo caso la prestazione lavorativa non potrà essere superiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Valutate le motivazioni indicate nella domanda e le esigenze organizzative dell'Ente, la trasformazione può essere concessa dal Segretario Generale, sentito il Dirigente di Area, mediante sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro. Esso indicherà la data di decorrenza, la data di scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, la tipologia di part-time, la percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno, l'articolazione oraria, la retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno, il profilo professionale e le relative mansioni.
3. Al fine di consentire la verifica del rispetto dei contingenti massimi predeterminati e l'applicazione dei criteri di priorità stabiliti dal presente Regolamento, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere presentate tassativamente entro i seguenti periodi:
   - dall'1 al 30 giugno per le decorrenze tra settembre e febbraio;
   - dall'1 al 31 dicembre per le decorrenze tra marzo ed agosto.
4. Al di fuori dei predetti periodi, le domande saranno prese in esame solo in presenza dei motivi richiamati all'art. 8.

5. La domanda, presentata utilizzando l'apposito modello, deve contenere, oltre ai dati anagrafici e professionali, i seguenti elementi:
   - la percentuale del rapporto di lavoro a part-time come previsto dall'art. 2;
   - la proposta di articolazione oraria;
   - l'eventuale presenza di titoli di precedenza di cui all'art. 8;
   - la motivazione; qualora la trasformazione a tempo parziale venga richiesta per svolgere un'altra attività di lavoro subordinato od autonomo, la relativa prestazione lavorativa non può essere superiore al cinquanta per cento (50%) di quella a tempo pieno e in tal caso il dipendente è tenuto a precisare nella domanda l'attività esterna che intende svolgere.
6. L'istruttoria delle domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ovvero la modifica del tipo, della durata o dell'articolazione lavorativa, è effettuata entro 60 giorni dall'Ufficio del Personale, che avrà cura di acquisire il parere del dirigente responsabile, con il quale dovrà essere concordata l'articolazione oraria.
7. Il rapporto di lavoro è trasformato dal 1° giorno del mese successivo a quello di chiusura dell'istruttoria, salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 4 del CCNL 14.9.2000.

Art. 5 - Limiti temporali per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è sempre concessa a tempo determinato per un periodo massimo di due anni, al fine di tutelare il sopravveniente diritto di ulteriori dipendenti che risultino in possesso di titoli di priorità.

   Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la possibilità di rinnovo su richiesta da presentare almeno due mesi prima della scadenza. 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. 8 e non siano intervenute esigenze organizzative che rendano necessario il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.
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. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non possono chiedere la trasformazione a tempo pieno prima che sia decorso un biennio dall'assunzione, sempre che vi sia disponibilità del posto in organico.

Art. 6 - Mancato accoglimento della richiesta di trasformazione

1. L'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con atto motivato:

   a. quando sia superato il contingente numerico di posti a tempo parziale previsto all'articolo 1, commi 3 e 4, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 comma 1;

   b. quando la trasformazione comporti, in relazione a particolari esigenze organizzative, pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio di appartenenza; la decisione in merito è demandata

alla valutazione del dirigente responsabile che dovrà comunque motivare il proprio parere non favorevole;

c. nel caso in cui l'attività extra-istituzionale, 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 sia raggiunto un accordo fra il dipendente e il dirigente responsabile in merito all'articolazione oraria del part-time.

2. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro non accolte per le motivazioni di cui al comma 1 possono essere ripresentate nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui al presente Regolamento.

Art. 7 - Attività extra-istituzionali - Incompatibilità e conflitto di interessi

1. Per quanto attiene alle incompatibilità e al conflitto di interessi si rinvia al Regolamento degli incarichi extra-istituzionali del personale dipendente della Camera di Commercio di Bergamo.

Art. 8 - Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza negli altri casi

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. 1, comma 4, sia esaurito. Successivamente, a richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno.
2. Qualora le richieste dovessero superare, per ciascuna categoria, il contingente massimo di cui al presente Regolamento, ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 165/2001, viene data la precedenza alle categorie di dipendenti indicati nell'articolo 4 comma 12 del CCNL 14.9.2000, secondo le seguenti priorità:
   a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   b) ai dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (handicap grave ai sensi della Legge 104/1992 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);
   c) ai dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap grave;
   d) ai dipendenti che assistono familiari fino al 2° grado portatori di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
   e) ai dipendenti che, in caso di decesso del coniuge, ovvero separazione legale, devono assistere figli minori;
   f) ai dipendenti con figli affetti da disturbi specifici di apprendimento che frequentano il primo ciclo di istruzione - articolo 6 L. n. 170/2010;

g) ai dipendenti con figli minori di età non superiore ai tredici anni, in relazione al loro numero.

3. Qualora il requisito posseduto sia 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 sia prevista la dichiarazione sostitutiva.

Art. 9 - Modifica del part-time

1. Le richieste di variazione dell'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a part-time, che in ogni caso devono essere conformi alle condizioni previste agli artt. 2 e 4, non sono ammesse prima che sia decorso di un biennio dall'ultima trasformazione.

Art. 10 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro a tempo parziale viene stabilito nel contratto individuale di lavoro e deve essere compatibile con l'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. La flessibilità oraria giornaliera ha le medesime regole della flessibilità oraria giornaliera del personale a tempo pieno. I limiti di flessibilità positiva e negativa mensile sono proporzionalmente ridotti rispetto ai limiti di flessibilità positiva e negativa mensile previsti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 11 - Ferie e permessi

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività pari a quello dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività proporzionato alla percentuale di prestazione lavorativa prevista dal proprio contratto.
3. Le ferie maturate e non godute prima della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere utilizzate successivamente ma nella stessa quantità di giornate, anche se il dipendente fornisse una prestazione giornaliera inferiore a 7 ore e 12 minuti. Lo stesso principio si applica nel caso di rientro a tempo pieno.
4. I permessi *ex* L. 104/1992 e i permessi di cui all'articolo 19 del CCNL 6.7.1995 spettano in proporzione alla percentuale di attività lavorativa

Art. 12 – Lavoro aggiuntivo e straordinario

1. Per lavoro aggiuntivo si intendono le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro previsto dal contratto individuale. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e

comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, e sempre che sussistano le condizioni di cui al comma 1.

Art. 13 - Trattamento economico

1. 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 CCNL vigenti.

Art. 14 - Formazione

1. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time hanno diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente.
2. Nel caso l'attività formativa sia svolta in orari non coincidenti con le esigenze dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli stessi potranno partecipare ai corsi formativi anche se tenuti al di fuori del loro normale orario di lavoro ridotto.
3. In tal caso i dipendenti part-time possono concordare con il Responsabile di Servizio un'articolazione dell'orario di lavoro che permetta di compensare le ore eventualmente dedicate alla formazione professionale al di fuori del normale orario di servizio, poiché in tali casi non potrà essere riconosciuto il lavoro straordinario.

Art. 15 - Norme di rinvio e transitorie

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, trova applicazione quanto stabilito dai CCNL vigenti per il Comparto Regioni Autonomie Locali, dalla Legge n. 133/2008, dal codice civile (libro V, titolo II, capo I), dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché, ove applicabili, dalle altre leggi in materia.
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.
3. Sono da considerare abrogate tutte le precedenti disposizioni emanate dall'Ente in materia di tempo parziale.
4. I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono confermati. Anche a questi rapporti di lavoro si applicano le disposizioni di cui agli articoli 5, comma 2, e 10, 11, 12, 13, 14 del presente Regolamento.

Richieste di variazione dell'articolazione oraria dei rapporti di lavoro a tempo parziale già in essere rientrano nell'ambito di applicazione del presente Regolamento.

5. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale presentate nel periodo dall'1 al 15 dicembre 2015 potranno indicare la decorrenza dal 1° gennaio 2016 o dal 1° febbraio 2016.

Art. 16 - Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione.

		PART TIME		
FASCE	**nr. ore**	**TIPOLOGIA**		
		orizzontale	***verticale***	***misto***
		prestazione lavorativa oraria giornaliera ridotta rispetto a 7h 12 min per tutti i gg lavorativi della settimana	prestazione lavorativa oraria giornaliera intera (7h 12 min) per ridotto nr gg lavorativi o con assenze di periodi per 1 o più mesi	prestazione lavorativa oraria giornaliera ridotta (< 7h 12 min) con assenze di periodi per 1 o più mesi
		ARTICOLAZIONE		
50%	18 ore	5 giorni sett. (3h 36min giornaliere)	6 mesi di presenza: 5 giorni sett. (7h 12min giornaliere); 6 mesi di assenza	3 giorni sett. (6h giornaliere) 9 mesi di presenza: 4 giorni sett. (6h giornaliere); 3 mesi di assenza 10 mesi di presenza: 3 giorni sett. (7h 12min giornaliere); 2 mesi di assenza
60%	21 ore e 36 m	5 giorni sett. (circa 4h 20 min giornaliere)	3 giorni sett. (7h 12min giornaliere)	
69,44%	25 ore	5 giorni sett. (5h giornaliere)		4 giorni sett. (6h 15min giornaliere) dieci mesi di presenza: 5 giorni sett (6h giornaliere); 2 mesi di assenza
75%	27 ore	5 giorni sett (5h 24min giornaliere)	5 giorni (7h 12min giornaliere); 3 mesi di assenza	4 giorni sett. (6h 45min giornaliere)
80%	28 ore e 48 m		4 giorni sett. (7h 12min giornaliere)	
83,33%	30 ore	5 giorni (6h giornaliere)	5 giorni (7h 12m giornaliere); 2 mesi di assenza	
91,67%	33 ore	5 giorni (6h 36min giornaliere)	11 mesi di presenza:5 giorni (7h 12m giornaliere); 1 mese di assenza	