



## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI TREVISO**

### **Art. 1 Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina le forme e le modalità con cui la Camera di Commercio I.A.A. di Treviso può consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti della Camera di Commercio I.A.A. di Treviso.
2. Per quanto non espressamente previsto si applicano le norme di legge, regolamentari e contrattuali che disciplinano la materia.

### **Art. 2 Posti disponibili e tempistica**

Secondo le norme vigenti, fatte salve nuove disposizioni normative in materia, il numero di posti da destinare al tempo parziale è al massimo del 25% della dotazione organica complessiva di fatto, rilevata al 30 giugno e al 31 dicembre, del personale a tempo pieno di ciascuna Categoria, arrotondato per eccesso per arrivare all'unità.

Ai suddetti dipendenti potrà essere concesso il rapporto di lavoro a tempo parziale 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.

2. Il limite sopracitato - per gravi e documentate situazioni familiari - viene elevato di un ulteriore 10%, tenuto conto del seguente ordine di precedenza:

1. 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 pieno in lavoro a tempo parziale anche in soprannumero. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore;
2. dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti. Le categorie di familiari portatori di handicap devono essere nell'ordine:
  - figlio, coniuge, o genitore del dipendente;
  - parenti o affini entro il 1° grado del dipendente .

In presenza di tali situazioni – debitamente documentate - la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time viene concessa per un periodo di 6 mesi ed eventualmente

prorogata se continua a sussistere la situazione patologica originaria.

### **Art. 3** **Posizioni di lavoro escluse**

1. Sono escluse dalla possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale le seguenti posizioni:
  1. Segretario Generale
  2. Dirigenti
  3. Titolari di Posizione Organizzativa e titolari di Alta Professionalità.
2. I titolari di Posizione Organizzativa ed i titolari di Alta professionalità, per la specifica natura dell'incarico di coordinamento, possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico stesso.
3. Di concerto con i Dirigenti preposti a ciascuna struttura, il Segretario Generale può individuare in dettaglio ulteriori posizioni lavorative che per la natura delle prestazioni necessitano di una copertura a tempo pieno.

### **Art. 4** **Organizzazione degli uffici**

1. Nell'ambito della percentuale indicata all'articolo 2, comma 1, per ciascun Ufficio viene prevista una posizione di lavoro a tempo parziale ogni tre dipendenti, compreso il Responsabile dell'Ufficio - salvo autonome valutazioni della Dirigenza, che si riserva la possibilità di aumentare, diminuire o eliminare le posizioni disponibili.

### **Art. 5** **Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale** **Articolazione dell'orario di lavoro** **Misura del part-time**

1. Il lavoro a tempo parziale può essere:
  1. Orizzontale, con orario di lavoro giornaliero ridotto
  2. Verticale, con orario di lavoro giornaliero normale, ma limitato ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno
  3. Misto, ovvero una combinazione delle due tipologie precedenti
2. Le percentuali di riduzione dell'attività lavorativa, rispetto all'orario di lavoro normale, vengono fissate in 50%, 70% e 80%, così come previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro, che deve essere concordata tra l'Amministrazione e il dipendente, deve essere compatibile con l'orario di lavoro in vigore presso l'Ente e deve tenere in adeguata considerazione gli orari di apertura al pubblico e le esigenze di funzionalità dei servizi e degli uffici camerali, fatta salva la possibilità per l'Ente di predisporre adeguati accorgimenti organizzativi.

### **Art. 6** **Modalità e termini per la presentazione delle domande**

1. Sono ammessi a presentare domanda tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato, che prestino servizio presso la Camera di Commercio da almeno 6 mesi.

2. La domanda, pena l'inammissibilità, deve contenere:

- a) le generalità complete del dipendente;
- b) la categoria ed il profilo professionale attuali;
- c) l'ufficio presso il quale presta servizio;
- d) la percentuale prescelta del rapporto a part-time tra quelle indicate nell'art. 5;
- e) la proposta di articolazione dell'orario.

La richiesta va presentata al Dirigente del settore di appartenenza ed al Segretario Generale, entro i mesi di giugno e dicembre.

3. Con propria determinazione il Segretario Generale procederà - dopo aver acquisito il parere del Dirigente di Settore - alla formulazione di una graduatoria degli aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo di tempo non superiore ai due anni.

4. Alla scadenza del biennio i dipendenti dovranno ripresentare la domanda e l'Amministrazione provvederà a riformulare la graduatoria generale per ogni Categoria.

I limiti temporali sopra indicati non si applicano alle richieste legate a gravi situazioni familiari, previste all'art.2 punto 2, che possono quindi essere presentate in qualsiasi momento.

Il dipendente ha facoltà di allegare alla domanda ogni documento che ritenga necessario o utile.

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

- a) in relazione a particolari esigenze organizzative qualora la riduzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente comporti pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione;
- b) l'attività extraistituzionale che il dipendente intende svolgere è in conflitto di interessi con quella svolta presso l'Ente. In tali casi si farà riferimento al "REGOLAMENTO PER L'AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE ATTIVITA' EXTRA-ISTITUZIONALE DA PARTE DEI DIPENDENTI CAMERALI", di volta in volta in vigore.

## **Art. 7** **Precedenze** **Graduatoria**

Per la formulazione delle graduatorie, relative a ciascuna categoria, si terrà conto delle seguenti priorità e relativo punteggio, nell'ordine:

1. patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, oppure al dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
2. al dipendente con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. ai portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle

- assunzioni obbligatorie;
4. gravi problemi di salute – documentati da apposita certificazione da parte di un medico specialista - del dipendente, del figlio, del coniuge/convivente, del genitore;
  5. a coloro che assistono nel domicilio persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, malati di mente, anziani non autosufficienti, o che hanno persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento o che hanno familiari a carico soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
  6. ai genitori con figli fino agli anni 13, in relazione al loro numero ed età;
  7. ai dipendenti che hanno superato i 60 anni di età.

Le condizioni che danno titolo alla precedenza devono essere adeguatamente documentate.

La trasformazione avverrà secondo l'ordine di graduatoria.

In presenza di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri nell'ordine sotto indicato:

1. distanza dal luogo di residenza alla sede di lavoro;
2. anzianità di servizio (0,1 punto per ogni anno di servizio in ruolo presso la CCIAA di Treviso, fino ad un massimo di 1 punto).

#### **CRITERI DI PRIORITA'**

	<b>PUNTEGGIO</b>
Patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, oppure al dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita	10 punti
Dipendente con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;	9 punti
Dipendenti portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (L. n. 68/1999)	8 punti
Gravi problemi di salute – documentati da apposita certificazione da parte di un medico specialista - del dipendente, del figlio, del coniuge/convivente, del genitore	7 punti
Dipendenti che assistono nel domicilio persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, malati di mente, anziani non autosufficienti, o che hanno persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento o che hanno familiari a carico soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica	6,5 punti
Genitori con figli minori agli anni 13, in relazione al loro numero ed età (nel caso in cui il p.t. venga richiesto da un lavoratore/padre, il punteggio attribuito viene aumentato di uno 0,2 per ogni figlio):	
Da 0 a 3 anni di età (fino al giorno del 3° compleanno): punti per figlio	2,5 punti
Da 3 a 6 anni di età(fino al giorno del 6° compleanno): punti per figlio	2 punti

Da 6 a 10 anni di età(fino al giorno del 10° compleanno): punti per figlio	1,5 punti
Da 10 a 13 anni di età(fino al giorno del 13° compleanno): punti per figlio	1 punto
Genitori con figli di età compresa tra i 14 ed i 18 anni: punti per figlio	0,5 punti
Ai dipendenti che hanno superato i 60 anni di età	0,2 punti

### **Art. 8 Istruttoria**

1. Il Dirigente competente, sentito il Responsabile di UO, valuta se la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nell'articolazione proposta, comporti pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio o del servizio. Se così fosse, convoca il dipendente per esplicitarne le ragioni e/o per concordare una nuova misura e articolazione. Qualora non venga raggiunto l'accordo, esprime in calce alla domanda il proprio parere negativo alla trasformazione.
2. Il Segretario Generale acquisisce il parere del Dirigente, ed entro il 31 luglio (per le domande per il 2° semestre) e il 31 gennaio (per le domande per il 1° semestre) emette il relativo provvedimento.
3. Per le richieste legate a gravi situazioni familiari (art. 2 comma 2), il Segretario Generale emette il provvedimento entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.

### **Art. 9 Accoglimento della domanda**

1. Nel caso in cui l'istruttoria di cui all'art. 8 si concluda positivamente, viene costituito un rapporto di lavoro a tempo parziale, con contratto stipulato in forma scritta, di durata biennale.
2. Il contratto conterrà l'indicazione della decorrenza del rapporto, della durata della prestazione lavorativa, dell'articolazione oraria. Il trattamento economico verrà commisurato alla percentuale di part-time concesso.

### **Art. 10 Non accoglimento della domanda**

1. Nel caso in cui l'istruttoria di cui all'art. 8 si concluda negativamente, il Segretario Generale, con provvedimento motivato, nega la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
2. Il provvedimento viene notificato al dipendente entro 30 giorni dalla pubblicazione dello stesso.

### **Art. 11 Decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro**

1. La decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene fissata normalmente al 1° agosto (per le domande presentate a giugno) e al 1° febbraio (per le domande presentate a dicembre).

2. A richiesta dell'interessato, la decorrenza sopra indicata può essere variata, ma deve comunque essere contenuta nel semestre successivo alla domanda e deve avere sempre decorrenza dal 1° giorno del mese.

3. Per le richieste legate a gravi situazioni familiari (art.2 punto 2) la decorrenza viene fissata al 1° giorno del mese successivo alla data di accoglimento della domanda.

#### **Art. 12**

#### **Modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere la modificazione del tipo di rapporto, o della sua articolazione, nel rispetto di quanto previsto all'art.5. La trasformazione decorre dal giorno 1 del mese successivo a quello nel quale la modifica viene accettata dall'Amministrazione .

2. La richiesta in questione non è soggetta ai limiti temporali e alle decorrenze previsti dagli artt.6 e 11.

#### **Art. 13**

#### **Reversibilità del rapporto a tempo parziale in tempo pieno**

1. Il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di tornare a tempo pieno trascorsi 2 anni dalla trasformazione.

2. Qualora la richiesta venga effettuata prima della scadenza del biennio, deve essere verificata la disponibilità del posto in organico.

#### **Art. 14**

#### **Lavoro aggiuntivo, straordinario**

Di norma, i dipendenti con rapporto a tempo parziale non sono autorizzati all'effettuazione di lavoro straordinario o lavoro aggiuntivo.

#### **Art. 15**

#### **Attività formativa**

1. La Camera di Commercio di Treviso garantisce ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'attività formativa in orario di lavoro.

2. Qualora sia non coincidente con la fascia oraria del part-time, darà luogo a recupero.

#### **Art. 16**

#### **Ferie, permessi e altre assenze dal servizio**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con modalità diverse tra part-time orizzontale e verticale, spettano i medesimi diritti dei lavoratori a tempo pieno, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del CCNL 14/9/2000.

#### **Art. 17**

#### **Svolgimento di altra attività professionale**

Nel caso in cui un dipendente richieda la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50%, per svolgere altra attività professionale, si farà

riferimento al “REGOLAMENTO PER L’AUTORIZZAZIONE A SVOLGERE ATTIVITA’ EXTRA-ISTITUZIONALE DA PARTE DEI DIPENDENTI CAMERALI”, di volta in volta in vigore.

**Art. 18**  
**Andamento delle trasformazioni a tempo parziale**

La Camera di Commercio informa, con cadenza semestrale, la RSU sull’andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull’eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

**Art. 19**  
**Disposizioni transitorie**

Tutti i contratti di lavoro a tempo parziale vigenti alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, saranno prorogati fino al 31/07/2014. Le nuove posizioni di lavoro a part-time avranno decorrenza 01/08/2014 e verranno riassegnate per un periodo max di due anni, al termine dei quali l’Amministrazione provvederà a riformulare la nuova graduatoria per Categoria.

**Art. 20**  
**Modifiche regolamentari**

La Giunta camerale si riserva di apportare eventuali modifiche al presente regolamento, qualora intervengano gravi difficoltà al funzionamento dell’Ente, derivanti dall’applicazione delle norme di cui sopra.

-----