

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001)

Articolo 1 - Principi generali

Articolo 2 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 3 - Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 4 - Preclusioni e prescrizioni per il rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 5 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Articolo 6 - Limiti temporali per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno

Articolo 7 - Mancato accoglimento della trasformazione, incompatibilità e conflitto di interessi

Articolo 8 - Graduatoria per titoli di precedenza

Articolo 9 - Svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale

Articolo 10 - Modifica del tempo parziale

Articolo 11 - Norme finali

Articolo 1 - Principi generali

1. Il presente Disciplinare regola le modalità e i criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale non dirigente, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, alle dipendenze della Camera di Commercio di Padova. Per quanto in esso non previsto si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.
2. La Camera di Commercio di Padova può 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.
3. La Camera di Commercio di Padova individua, nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, i posti da destinare a rapporti di lavoro a tempo parziale, che vengono prioritariamente coperti con le richieste dei dipendenti di pari categoria e profilo.
4. I rapporti a tempo parziale non possono superare la percentuale massima del venticinque per cento (25%) della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, nei limiti stabiliti dall'art. 53, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
5. Il contingente di cui al comma 4 può essere elevato fino ad un ulteriore dieci per cento (10%), nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari previste dal successivo art. 8.
6. Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale effettuate nelle fattispecie previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come integralmente richiamate all'art. 5, comma 9, e nella fattispecie di cui all'art. 5, comma 10 del presente Disciplinare, non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai commi 4 e 5 del presente articolo.

Articolo 2 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore all'orario ordinario di lavoro annuale, mensile o settimanale, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla qualifica ed al profilo ricoperti dal dipendente.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) **orizzontale**, qualora il dipendente svolga la propria attività con orario normale giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - b) **verticale**, qualora il dipendente svolga la propria attività a tempo pieno, ma limitatamente ad un numero di giorni nel corso della settimana, del mese o dell'anno inferiore a quello contrattualmente stabilito;
 - c) **misto**, ossia con combinazione delle due modalità indicate alle lettere a) e b).

Articolo 3 - Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa a tempo parziale può essere svolta secondo le esigenze organizzative della Camera di Commercio di Padova entro i limiti percentuali da un minimo del cinquanta per cento (50%) ad un massimo del novanta per cento (90%) dell'orario ordinario di lavoro a tempo pieno.
2. La durata della prestazione lavorativa e l'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale devono essere concordate tra la Camera di Commercio di Padova e il dipendente, contemplando opportunamente gli orari di apertura al pubblico e le esigenze di funzionalità dei servizi e degli uffici camerale.

Articolo 4 - Preclusioni e prescrizioni per il rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è consentita al personale incaricato di ricoprire le posizioni organizzative previste all'interno dell'ente camerale, nonché al personale che svolge attività in telelavoro.
2. Il personale titolare di posizione organizzativa o che svolge attività in telelavoro può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli ovvero di espressa disdetta del rapporto di telelavoro.
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.
4. La modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro e l'articolazione oraria delle stesse nel rapporto di lavoro a tempo parziale sono vincolate alle esigenze di funzionalità delle Aree e/o dei Servizi di appartenenza, con particolare riferimento all'apertura dei servizi al pubblico.
5. Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le istanze di rinnovo superino i posti disponibili, fatta eccezione per le ipotesi previste dall'art. 1, comma 6 del presente Disciplinare, verrà predisposta una graduatoria secondo i titoli di precedenza di cui al successivo art. 8.

Articolo 5 - 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 dal dipendente per situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per lo svolgimento di altra attività lavorativa o professionale, subordinata o autonoma, anche comportante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto da parte dei medesimi dipendenti della vigente disciplina in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. In

n. **561** del **30/12/2019**

- tal caso, la prestazione lavorativa non potrà essere superiore al cinquanta per cento (50%) del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Valutate le motivazioni addotte nella domanda e le esigenze organizzative dell'Ente, la trasformazione può essere concessa dal Segretario Generale, sentito il Dirigente di Area, mediante sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro, che indicherà la decorrenza, la durata della prestazione lavorativa, l'articolazione dell'orario concordati tra l'Amministrazione ed il dipendente interessato, tenendo conto sia delle esigenze di servizio sia di quelle del dipendente stesso.
 3. Al fine di consentire la verifica del rispetto dei contingenti massimi predeterminati e l'applicazione dei criteri di precedenza stabiliti dal presente Disciplinare, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere presentata tassativamente entro i seguenti periodi:
 - dall'1 al 30 aprile, per le decorrenze tra luglio a dicembre;
 - dall'1 al 31 ottobre, per le decorrenze tra gennaio e giugno.
 4. Il nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà decorrere obbligatoriamente dal 1° giorno del mese.
 5. La domanda è presentata **senza limiti temporali** in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come indicate nell'art. 13, comma 2 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 della Camera di Commercio di Padova sottoscritto in data 16 dicembre 2019;
 6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dell'art. 1 commi 4 e 5 del presente Disciplinare, viene data la precedenza alle fattispecie di seguito elencate:
 - a) dipendente con familiari (coniuge, figli o genitori) affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 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;
 - c) dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - d) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - e) dipendente che rientra dal congedo di maternità o paternità;
 - f) dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - g) dipendente con 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;
 - h) dipendente con figli minori, con età superiore al compimento del tredicesimo anno di età, in relazione al loro numero;
 - i) dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

n. **561** del **30/12/2019**

7. La domanda, pena l'inammissibilità, presentata attraverso apposito modello, deve contenere, oltre ai dati anagrafici e professionali, i seguenti elementi:
 - a) la percentuale prescelta del rapporto di lavoro a tempo parziale come previsto dall'art. 3;
 - b) la proposta di articolazione oraria prescelta;
 - c) l'eventuale presenza di titoli di precedenza di cui all'art. 8;
 - d) la motivazione descritta in maniera dettagliata; qualora la trasformazione a tempo parziale venga richiesta per svolgere altra attività lavorativa o professionale, subordinata o autonoma, 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 comunicare l'attività esterna che intende svolgere.
8. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero la modifica della tipologia, della durata o dell'articolazione della prestazione lavorativa, nell'ambito dei contingenti massimi fissati ai sensi dell'art. 1, commi 4 e 5, del presente Disciplinare, possono essere concesse **entro sessanta giorni** dalla data di ricezione della domanda, mediante sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro recante le modifiche pattuite.
9. 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 cronicodegenerative 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 ai 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%).
10. 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.
11. Nelle ipotesi previste al comma 9, lettere a) e b) e al comma 10 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.
12. Nell'ipotesi prevista alla lettera a) del comma 9 del presente articolo, a richiesta del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;

13. Nell'ipotesi prevista al comma 10 del presente articolo, il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitato alla durata del progetto terapeutico di recupero.

Articolo 6 - Limiti temporali per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale viene concordata tra l'Amministrazione ed il dipendente. L'Amministrazione propone al dipendente una durata pari ad un biennio al fine di tutelare il sopravveniente diritto di eventuali ulteriori dipendenti che risultino in possesso di titoli di priorità. Il rinnovo può essere richiesto mediante presentazione di una nuova domanda formulata secondo le specifiche e con le modalità indicate nell'art. 5.
2. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno 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. 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. 5, comma 9, del presente Disciplinare, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
3. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di richiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro non prima che sia decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Articolo 7 - Mancato accoglimento della trasformazione, incompatibilità e conflitto di interessi

1. L'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con atto motivato nei seguenti casi:
 - a) in caso di mancanza, in dotazione organica, di posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale o di superamento dei contingenti di cui all'art. 1, commi 4 e 5, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come integralmente richiamate all'art. 5, comma 9, e fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 5, comma 10 del presente Disciplinare;
 - 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 Padova. In tali casi, si farà riferimento al vigente Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti della Camera di Commercio di Padova, nonché alla disciplina in materia di cui al D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 39/2013 e s.m.i.;

n. 561 del 30/12/2019

- c) qualora la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione;
 - d) qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra amministrazione pubblica.
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.

Articolo 8 - Graduatoria per titoli di precedenza

1. Qualora le richieste di trasformazione dovessero superare, per ciascuna categoria, il contingente massimo di cui al presente Disciplinare, viene data la precedenza nell'ordine:

CONDIZIONI CHE DANNO TITOLO ALLA PRECEDENZA	PUNTEGGIO
1) dipendente con familiari (coniuge, figli o genitori) affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti	10 punti
2) dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 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	10 punti
3) dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni	10 punti
4) dipendente con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104	10 punti
5) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche	9 punti
6) dipendente che rientra dal congedo di maternità o paternità	8 punti
7) dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	7 punti
8) dipendente con 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	6 punti
9) dipendente con figli conviventi di minore età compresa tra i quattordici e i diciotto anni (fino al giorno precedente del	5 punti

compimento del 18° compleanno)	
10) dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge	4 punti
11) dipendente con figlio studente del primo ciclo d'istruzione con disturbi specifici di apprendimento ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170	3 punti
12) dipendente impegnato in attività di volontariato ai sensi del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117	2 punti

2. Le condizioni che danno titolo alla precedenza devono essere adeguatamente documentate.
3. A parità di punteggio tranne che per le condizioni di cui al n. 3 e al n. 9, la preferenza viene accordata al dipendente con maggiore età anagrafica.
4. A parità di punteggio nelle condizioni di cui al n. 3 e al n. 9, la preferenza viene accordata al dipendente che ha il maggior numero di figli minori.
5. A parità di punteggio nelle condizioni di cui al n. 3 e al n. 9 e in caso di eguale numero di figli minori, la preferenza viene accordata al dipendente che ha un figlio con data di nascita più recente.

Articolo 9 - Svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le materie inerenti il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché la ripartizione del fondo delle risorse decentrate sono disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Articolo 10 - Modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale potrà chiedere una modifica del proprio rapporto di lavoro in essere sia con riferimento alla tipologia dello stesso (orizzontale, verticale o misto) o alla variazione della misura percentuale, sia con riferimento all'articolazione oraria della prestazione lavorativa, decorso un anno dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 13, comma 2 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 della Camera di Commercio di Padova sottoscritto in data 16 dicembre 2019, la richiesta non è soggetta ai limiti temporali sopra indicati e la modifica decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di accoglimento della domanda.

Articolo 11 - Norme finali

n. **561** del **30/12/2019**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Disciplinare, trova applicazione quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., dai CCNL vigenti per il Comparto Funzioni Locali, dal Codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, dalle altre disposizioni legislative e regolamentari 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 rapporto di lavoro a tempo parziale incompatibile con quella contenuta nel presente Disciplinare, comporta la decadenza delle norme regolamentari incompatibili e l'automatica applicazione della nuova disciplina anche in assenza di una espressa modifica del presente Disciplinare.