



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

ART.1 Oggetto

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

ART. 2 Contingente di posti a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti mediante assunzione di personale a tempo determinato o a tempo indeterminato - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale adottata ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 - ovvero mediante trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati assunti a tempo indeterminato.
2. 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 CCNL vigenti. Rimane, comunque, facoltà dell'Ente non assegnare tutti i posti disponibili, se le esigenze organizzative lo richiedono.
3. E' escluso dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il personale indicato all'art. 5 del presente regolamento.
4. Il contingente di cui al comma 2 può essere elevato, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari previste dall'art. 4, comma 2.

ART. 3 Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - part-time orizzontale: il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto - rispetto al tempo pieno - in tutti i giorni lavorativi della settimana;



- part-time verticale: il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno, ma limitatamente ad un numero di giorni la settimana inferiore a quello contrattualmente stabilito (il part-time verticale può svolgersi anche limitatamente a periodi predeterminati nel corso del mese o dell'anno);
- part-time misto (con combinazione delle due modalità di cui sopra).

2. La prestazione lavorativa part-time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere stabilita nelle seguenti percentuali:

- a) part time al 50% pari a 18 ore settimanali;
- b) il part time al 70% pari a 25,12 ore settimanali;
- c) part time all'80% pari a 28,48 ore settimanali.

Fino alla loro scadenza o fintantoché non divengono oggetto di una richiesta di modifica dell'articolazione dell'orario, sono fatti salvi i rapporti di lavoro part-time in essere che prevedono una diversa percentuale di tempo parziale.

3. L'articolazione dell'orario, nell'ambito dei regimi suindicati, viene definito in accordo fra il dirigente competente e il dipendente interessato.

4. 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%.

5. Le successive richieste di variazione della percentuale o dell'articolazione oraria prevista nel contratto di lavoro a tempo parziale sono possibili previo accordo con il dirigente purché sia decorso almeno un anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

ART. 4

Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza

1. Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda i posti disponibili (art. 2 commi 2 e 4), viene data la precedenza alle ipotesi previste all'art. 53, comma 9, del CCNL 21/05/2018 e all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo, nell'ordine, le seguenti priorità:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015:

- 1) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative inaggravanti 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;
- 2) 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.

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) dipendenti che hanno una documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) dipendenti che hanno la 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) dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

In generale, a parità di requisiti, avrà la precedenza il richiedente con età anagrafica maggiore, tranne il caso in cui tra i requisiti posseduti ci sia quello contemplato alla lett. f): in tale ipotesi, la precedenza sarà accordata al dipendente che ha il figlio con data di nascita più recente (minore età).

2. Le gravi e documentate situazioni familiari, individuate in sede di contrattazione integrativa che consentono l'elevazione del contingente di cui all'art. 2, comma 2, del presente Regolamento, sono le seguenti:

- a) dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- b) dipendente con coniuge o figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti;
- c) dipendente con la necessità di assistere i genitori anche non conviventi, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza;
- d) dipendente che è genitore di figli minori, in relazione al loro numero.

In tutti questi casi, le domande sono presentate senza limiti temporali.

3. 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, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

5. Nelle ipotesi di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, le domande di trasformazione del rapporto a tempo parziale sono presentate senza limiti temporali e l'Amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.



Le trasformazioni effettuate nelle suddette ipotesi non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 2 commi 2 e 4 del presente Regolamento.

6. 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 ai commi 3 e 4 del presente articolo, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa (D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.).

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di 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 nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

8. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

9. In caso di assunzione di personale a tempo parziale l'Amministrazione è tenuta a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in sedi lavorative site nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

10. Il possesso dei requisiti che danno diritto alla trasformazione e/o alla precedenza deve essere dimostrato con idonea documentazione, in tutti i casi in cui non è prevista la dichiarazione sostitutiva.

ART. 5

Esclusioni dalla disciplina del tempo parziale

1. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:

- a) personale responsabile di Settore;
- b) personale incaricato di Posizione organizzativa (art. 13 CCNL 21/05/2018);
- c) personale responsabile di un Servizio.

2. Il personale indicato alle lettere a), b) e c) può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di rinuncia espressa all'incarico conferito, che sarà accettata qualora le esigenze organizzative lo consentano e con i tempi necessari ad assicurare la piena funzionalità del servizio. Nelle gravi e documentate situazioni di cui all'art. 4, comma 2, del presente Regolamento, spetterà al Segretario generale valutare la prosecuzione eccezionale dell'incarico a fronte della concomitante concessione del part time.

3. La titolarità di un rapporto di lavoro a tempo parziale non preclude l'accesso a selezioni interne per il ruolo di Posizione organizzativa, di responsabile di Settore o di Servizio, eventualmente bandite dall'Amministrazione. Rimane fermo in ogni



caso che l'accettazione dell'incarico è subordinata alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro.

ART. 6

Attività extraistituzionali svolte dal personale a tempo parziale

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità e sul conflitto di interessi, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, autonoma o subordinata, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

Il rilascio dell'autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza è condizione necessaria per lo svolgimento della suddetta attività.

In caso di successivo inizio o variazione della propria attività lavorativa esterna, il dipendente è tenuto a darne comunicazione scritta all'Amministrazione entro 15 giorni.

Il termine per provvedere al rilascio dell'autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza è di 30 giorni dalla ricezione della richiesta/comunicazione.

Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per attività lavorativa da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

2. E' vietato ai dipendenti - anche se in regime di tempo parziale non superiore al 50% - svolgere attività lavorativa subordinata alle dipendenze di Amministrazioni pubbliche diverse dagli Enti locali.

3. Ai dipendenti in regime di tempo parziale non superiore al 50% iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali da parte di Amministrazioni pubbliche. Gli stessi dipendenti non possono inoltre assumere patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione (art. 56 bis L. n. 62/1996).

4. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 11, in ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per lo svolgimento di attività extraistituzionali può avvenire per un periodo non superiore a 3 anni, trascorso il quale il dipendente potrà avvalersi, presentando motivata richiesta scritta, della possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno, prevista dall'art. 18 della Legge n. 183/10. Successivamente il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno ovvero optare per lo svolgimento dell'attività extraistituzionale.

5. Nelle situazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% resta ferma la disciplina delle incompatibilità per i pubblici dipendenti prevista dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 7

Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'Ente

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale finalizzate allo svolgimento di una seconda attività lavorativa non possono essere accolte nel caso in cui l'attività di lavoro esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende esercitare, comporti un conflitto di interessi



con la specifica attività di servizio svolta presso la Camera di commercio ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta nell'organizzazione dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa.

2. Configurano in generale un potenziale conflitto di interessi le attività o gli incarichi connessi a materie o a funzioni attribuite o delegate alla Camera di commercio ovvero gli incarichi per attività o progetti finanziati dall'Ente o sottoposti al suo controllo e/o coordinamento.

3. Fermi restando la necessità di una valutazione caso per caso e le disposizioni contenute nel "Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti della Camera di Commercio" adottato dall'Ente, devono ritenersi in particolare incompatibili le seguenti prestazioni:

- a) l'attività lavorativa svolta a favore di soggetti che siano fornitori di beni o servizi per la Camera di commercio, relativamente a quei dipendenti che partecipano al procedimento amministrativo di individuazione dei fornitori;
- b) l'attività lavorativa svolta presso organizzazioni sindacali, relativamente ai dipendenti che partecipano ai procedimenti di gestione giuridica e/o economica del personale;
- c) l'attività di libero professionista in campo legale o tributario svolta in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per la cura dei loro interessi nei confronti della Camera di commercio;
- d) l'attività lavorativa autonoma o subordinata presso Studi di Commercialisti, Notai, Agenzie di pratiche amministrative, per i dipendenti assegnati all'area anagrafica ed a quella amministrativo-contabile;
- e) l'attività di agente e rappresentante di commercio, agente d'affari in mediazione, procacciatore d'affari, relativamente ai dipendenti assegnati all'area anagrafica;
- f) l'attività di agenzia o rappresentanza, fabbricazione, commercio, installazione e manutenzione di apparecchiature soggette a verifica metrica; attività, in forma autonoma o subordinata, di controllo tramite laboratori autorizzati alle verifiche relativamente ai dipendenti assegnati all'Ufficio Metrico e Vigilanza;
- g) l'attività di agente d'affari in mediazione per le categorie merceologiche oggetto di contrattazione dei prezzi; attività di intermediazione finanziaria, svolta in forma autonoma o subordinata, attività lavorativa svolta alle dipendenze di studi notarili, relativamente ai dipendenti assegnati agli uffici che si occupano di prezzi e protesti.

4. La valutazione delle incompatibilità è effettuata dal Segretario Generale sentito il Dirigente responsabile, con il supporto del Servizio Risorse Umane.

ART. 8 Sanzioni

1. Fatto salvo quanto disposto dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (ed in particolare dall'art. 53), sono sanzionabili disciplinarmente, secondo quanto previsto dalla vigente normativa:

- a) lo svolgimento di attività in conflitto con gli interessi dell'Amministrazione;
- b) la mancata comunicazione all'Amministrazione di appartenenza dell'inizio o variazione dell'attività lavorativa nei 15 giorni precedenti l'evento;



c) le comunicazioni risultanti non veritiere.

2. Il lavoratore che svolge attività in conflitto di interessi è diffidato a far cessare la stessa entro 15 giorni. Decorso tale termine senza che l'irregolarità sia cessata l'Ufficio competente avvia il procedimento disciplinare per l'irrogazione della sanzione.

3. La procedura di cui al comma 2 è applicata anche nel caso si riscontrino le violazioni di cui ai punti b) e c) del comma 1.

4. La cessazione delle violazioni entro il termine di 15 giorni non esclude l'avvio del procedimento disciplinare per l'accertamento di eventuali responsabilità.

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

ART. 9

Modalità e termini per la presentazione della domanda

1. Salvo i casi di esclusione di cui all'art. 5 del presente regolamento, possono presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato purché siano decorsi almeno tre anni dall'assunzione presso la Camera di Commercio.

2. Fatti salvi i casi previsti dall'art. 4 del presente Regolamento in cui non ci sono limiti temporali alla presentazione della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le domande di trasformazione possono essere presentate nei seguenti periodi dell'anno:

dal 1° al 30 giugno;

dal 1° al 31 dicembre.

Le richieste presentate in altri periodi dell'anno non saranno prese in considerazione, ad esclusione di quelle finalizzate a variare la percentuale della prestazione lavorativa o di quelle volte alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

La domanda, debitamente sottoscritta dal richiedente, deve essere presentata in forma scritta al Servizio Risorse Umane, utilizzando l'apposito modulo.

Nella domanda devono essere indicati, oltre ai dati anagrafici e professionali, i seguenti elementi:

- ✓ durata del contratto ai sensi dell'art. 11 del presente regolamento;
- ✓ modalità della prestazione oraria a tempo parziale - tra quelle previste dall'art. 3 del presente regolamento - e articolazione oraria proposta;
- ✓ eventuale possesso di titoli di precedenza e/o di diritto ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento;
- ✓ motivazione della richiesta;
- ✓ eventuale attività lavorativa, subordinata o autonoma, che il dipendente intende esercitare qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno. In tal caso deve essere specificata la natura ed il contenuto dell'attività ed ogni altro elemento che permetta all'Amministrazione di valutarne la



compatibilità e non interferenza, in fatto e in diritto, con il servizio svolto dal dipendente.

ART. 10

Istruttoria della domanda e trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. L'istruttoria delle domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è effettuata, entro 60 giorni, dal Servizio Risorse Umane, che avrà cura di informare il Segretario generale e di acquisire il parere del dirigente responsabile con il quale dovrà altresì essere concordata l'articolazione oraria.
2. In caso di esito positivo della procedura, il rapporto di lavoro è di norma trasformato nei 30 giorni successivi.
3. 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 previsto all'art. 2 comma 2, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del presente Regolamento;
 - b. quando la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni del dipendente o a particolari esigenze organizzative, pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio di appartenenza; la decisione in merito è demandata alla valutazione autonoma del dirigente responsabile che dovrà comunque motivare il proprio parere non favorevole;
 - c. nel caso in cui l'attività extraistituzionale, subordinata o autonoma, che il richiedente intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - d. qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato (per un part time al 50%) debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione che non sia un Ente Locale;
 - e. qualora non venga raggiunto un accordo fra il dipendente e il dirigente responsabile in merito all'articolazione oraria del part-time.
4. Nell'ipotesi di cui al comma 3, lettera b), la trasformazione del rapporto di lavoro potrà essere differita di un periodo ritenuto congruo, qualora la situazione di pregiudizio sia ritenuta temporanea dal dirigente responsabile ovvero potrà essere valutato il ricorso alla mobilità interna con trasferimento del richiedente presso altro ufficio, previo parere favorevole del dirigente responsabile dell'area di destinazione. Il trasferimento ad altra unità organizzativa potrà essere valutato anche nell'ipotesi di cui al comma 3, lettera e).
5. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro non accolte per le motivazioni di cui al comma 3, possono essere ripresentate, nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui al presente Regolamento, se il contesto di riferimento è mutato.

ART. 11

Contratto di lavoro

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta dove siano indicati la



data di inizio del rapporto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa e la relativa articolazione oraria.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è sempre concessa a tempo determinato per un periodo massimo di anni 3 (tre).

3. Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la possibilità di presentare, con le modalità di cui all'art. 9, una nuova richiesta, che seguirà il normale iter di accettazione.

ART. 12

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, accordata con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, avrà decorrenza dal 1° giorno del mese individuato.

2. Il dipendente a tempo parziale torna ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, prima della scadenza del rapporto a tempo parziale, anche nel caso in cui vengano meno le condizioni soggettive/oggettive che hanno motivato la concessione del part-time.

ART. 13

Accesso alla categoria superiore

1. L'accesso alla categoria superiore tramite concorso pubblico 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, decorsi 3 anni dall'inquadramento nella categoria superiore.

ART. 14

Personale a tempo determinato

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti anche a tempo parziale.

2. I dipendenti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. Per i dipendenti assunti a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la stessa normativa prevista per i dipendenti a tempo indeterminato.

TITOLO III - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 15

Norma transitoria

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data dell'entrata in vigore del presente Regolamento, fatte le opportune valutazioni, sono confermati nel



rispetto delle fasce orarie precedentemente definite e non previste in questo regolamento.

**ART. 16
Norma di rinvio**

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

**ART. 17
Entrata in vigore**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data della sua approvazione.
2. Sono da considerarsi abrogate tutte le precedenti disposizioni emanate dall'Amministrazione in materia di tempo parziale.