

Camera di Commercio Pordenone - Udine



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Approvato con Deliberazione di Consiglio n. 23 del 18 dicembre 2020

SOMMARIO

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – Oggetto del Regolamento

ART. 2 – Contingenti di posti a tempo parziale

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

ART. 4 – Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza

ART. 5 – Esclusioni dalla disciplina del tempo parziale

ART. 6 – Attività extraistituzionali svolte dal personale a tempo parziale

ART. 7 – Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'Ente

ART. 8 – Sanzioni

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

ART. 10 – Istruttoria della domanda e trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

ART. 11 – Contratto di lavoro

ART. 12 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

ART. 13 – Accesso alla categoria superiore

ART. 14 – Personale a tempo determinato

TITOLO III – NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 15 – Norma transitoria

ART. 16 – Norma di rinvio

ART. 17 – Entrata in vigore

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 Oggetto del Regolamento

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 I.A.A. di Pordenone-Udine.

Articolo 2 Contingenti 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 3, del D.Lgs. 165/2001 - ovvero mediante trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno 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. È comunque 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 transitoriamente elevato, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, fino ad un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari previste nel contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 3 Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale, orario di lavoro e durata

1. La durata dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale è stabilita nelle seguenti percentuali e tipologie, nel rispetto delle fasce orarie adottate presso l'Ente:
 - Part-time orizzontale: il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto 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: il dipendente svolge la propria attività con combinazione delle due modalità sopra indicate.
2. La prestazione lavorativa part-time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere svolta nelle seguenti percentuali e tipologie:
 - a) 80,56% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 29 ore settimanali);
 - b) 69,44% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 25 ore settimanali);
 - c) 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali).
3. L'articolazione dell'orario, nell'ambito dei regimi suindicati, viene definito in accordo fra il Dirigente competente e il dipendente interessato.
4. 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.
5. Su richiesta del Dirigente e previo accordo con il dipendente interessato, è possibile definire una percentuale di orario superiore all'80,56%, in via temporanea per un periodo massimo di tre mesi, per far fronte a picchi di lavoro dell'ufficio di appartenenza.
6. 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%.

7. Le successive richieste di variazione della percentuale o dell'articolazione oraria prevista nel contratto di lavoro a tempo parziale, dovute a esigenze personali o organizzative, sono possibili previo accordo con il dirigente. Tali modifiche possono essere richieste in qualsiasi periodo dell'anno.

Articolo 4

Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza

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, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche nel caso il contingente di cui all'art. 2 sia esaurito. Successivamente, a richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno (art. 8, comma 3, del D. Lgs. 81/2015, art. 53, comma 10 del CCNL del 21.05.2018).
2. 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8, comma 7, del D. Lgs. 81/2015, art. 53, comma 10 del CCNL del 21.05.2018).
3. Nelle ipotesi di cui ai commi 1) e 2) le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui all'art. 2, comma 2 e 4 del presente Regolamento.
4. 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 categorie di dipendenti indicati nell'art. 53, comma 9, del CCNL 21.05.2018, nell'art. 8 del D. Lgs. 81/2015, nell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e nell'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo, nell'ordine, le seguenti priorità:
 - a) dipendenti con il coniuge, i figli o il genitore affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, nonché nel caso in cui il dipendente assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
 - b) dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992
 - c) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche, documentate da certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata
 - d) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni, in relazione al loro numero
 - e) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - f) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - g) 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) lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio (art. 24, comma 1 e 6 del D.Lgs. n. 80/2015);
 - i) dipendenti con figli affetti da DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) che frequentano il primo ciclo di istruzione (scuola elementare) – art. 6 Legge 170/2010;
 - j) dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70%, o in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - k) genitori con figli minori, di età superiore a 13 anni, in relazione al loro numero;
 - l) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

m) dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi del D.Lgs. n. 117/2017. Nei casi di assistenza ai figli, di cui alle lettere b), d) e k), nell'ambito di ciascuna fattispecie viene data priorità in caso di coniuge unico, a prescindere dal numero di figli.

5. Qualora il requisito posseduto sia soltanto 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.
6. Il possesso dei requisiti che danno diritto alla precedenza deve essere riferito alla data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e dimostrato con idonea documentazione, in tutti i casi in cui non è prevista la dichiarazione sostitutiva.

Articolo 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 con qualifica dirigenziale;
 - b) personale incaricato di posizione organizzativa (art. 13, comma 1, lettera a) e lettera b) CCNL del 21.05.2018).
2. Il personale indicato alla lettera b) 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.

Articolo 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 autonoma o subordinata, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purché essa non sia svolta alle dipendenze di un'altra Pubblica Amministrazione (art. 46 del vigente Regolamento assunzione, gestione e sviluppo risorse umane).
2. 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. Se nei 30 giorni successivi l'Amministrazione non solleva eccezioni circa il conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, questi è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata nella comunicazione.
3. 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.

Articolo 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 CCIAA di Pordenone-Udine o sia in conflitto con il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 46 del vigente Regolamento sulle modalità di assunzione, gestione e sviluppo delle risorse umane, 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 dalla Camera di commercio o sottoposti al suo controllo e/o coordinamento.

3. Ferma restando la necessità di una valutazione caso per caso, devono ritenersi in particolare incompatibili le seguenti attività:
 - 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) 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) attività di agente e rappresentante di commercio, agente d'affari in mediazione, procacciatore d'affari, relativamente ai dipendenti assegnati all'area anagrafica;
 - f) 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;
 - g) 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 all'ufficio prezzi e protesti.
4. La valutazione delle incompatibilità è effettuata dal Dirigente responsabile, con il supporto dell'Ufficio Personale.

Articolo 8 Sanzioni

1. 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

Articolo 9 Modalità e termini per la presentazione della domanda

1. Salvo i casi di esclusione di cui all'art. 5 del presente regolamento e di gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 2, comma 4, 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 di Pordenone-Udine.
2. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate nei seguenti periodi dell'anno: dal 1° al 31 ottobre e dal 1° al 30 aprile.

Le richieste presentate in altri periodi dell'anno non saranno prese in considerazione, fatti salvi i casi di gravi e documentate situazioni familiari (disciplinate nell'art. 2 comma 4).

3. La domanda, debitamente sottoscritta dal richiedente, deve essere presentata in forma scritta all'Ufficio Personale. Nella domanda devono essere indicati, oltre ai dati anagrafici e professionali, i seguenti elementi:
 - 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 ai sensi dell'art. 4 del presente Regolamento;
 - eventuale attività lavorativa, subordinata o autonoma, che il dipendente intende esercitare. 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.

Articolo 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 i mesi di maggio e novembre dall'Ufficio Personale, che avrà cura 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 trasformato con decorrenza 1° gennaio per le domande presentate a ottobre e 1° luglio per le domande presentate ad aprile.
3. Per le domande presentate ai sensi del comma 1 si tiene conto del contingente di posti a tempo parziale disponibile.
4. L'istruttoria delle domande presentate per gravi e documentate situazioni familiari, al di fuori del termine di cui al comma 2 dell'art. 9, con esclusione di quanto previsto al comma 3 dell'art. 4, è effettuata entro 30 giorni dal ricevimento della domanda stessa. In caso di accoglimento, compatibilmente con le esigenze organizzative, il rapporto di lavoro è trasformato a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla conclusione dell'istruttoria e la relativa scadenza viene ricondotta a quella prevista dall'art. 11 comma 2.
5. 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 del Segretario Generale, che dovrà comunque motivare il proprio parere non favorevole, sentito il dirigente competente;
 - 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 venga raggiunto un accordo fra il dipendente e il dirigente responsabile in merito all'articolazione oraria del part-time.
6. Nell'ipotesi di cui al comma 5, 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 5, lettera e).
7. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro non accolte per le motivazioni di cui al comma 5 possono essere ripresentate nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui al presente Regolamento.

Articolo 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 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 2 anni ed il termine finale dei contratti dovrà sempre essere ricondotto alla data del 31 dicembre del biennio di riferimento.
3. I rapporti di lavoro che verranno trasformati a tempo parziale nei periodi intermedi del biennio di riferimento, potranno pertanto avere una durata inferiore ai due anni.
4. 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, domanda di rinnovo. 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. 4 - e non siano intervenute esigenze organizzative tali da rendere necessario il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 12

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. 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.
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, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. 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.

Articolo 13

Accesso alla categoria superiore

1. L'accesso alla categoria superiore tramite concorso pubblico/progressione verticale, 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.

Articolo 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

Articolo 15 Norma transitoria

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, vengono confermati fino alla loro naturale scadenza, secondo l'articolazione oraria già prevista.

Articolo 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.

Articolo 17 Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo camerale on line della delibera che lo approva.
2. Sono da considerarsi abrogate tutte le precedenti disposizioni emanate dall'Amministrazione in materia di tempo parziale.