

NUOVO CONTRATTO. STOP A RIDUZIONE PERMESSI 104 PER I PART-TIME VERTICALI

Posted on 11 Luglio 2022 by Nusind Ragusa



Conciliare il lavoro con la vita privata e familiare o permettere all'azienda di assumere riducendo notevolmente i costi, motivazioni principali per le quali, il contratto part-time si è diffuso nelle aziende, un po' meno in quelle sanitarie.

Il contratto di lavoro part-time

Fermo restando che i lavoratori part-time hanno gli stessi diritti dei lavoratori con contratto full-time, la loro quantità di lavoro prestata è ridotta del 30%, 50% o 75% rispetto a questi ultimi.

Il lavoratore a tempo parziale deve coprire un minimo di prestazione lavorativa non inferiore al 30% del tempo pieno.

Il contratto part-time può essere: **orizzontale, verticale, misto.**

Orizzontale: con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

Verticale: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

Misto: contiene le caratteristiche di entrambe le tipologie: pertanto, il dipendente lavora con orario giornaliero ridotto, e per un minor numero di giornate.

Chi ha diritto al part-time

Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- **dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015, ovvero - lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti**, con ridotta capacità lavorativa residua, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. **In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 per cui gli è già stata riconosciuta la Legge 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- 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;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

In generale va data priorità ai dipendenti che assistono i familiari portatori di handicap o affetti da gravi patologie o ai genitori con minori a carico.

Qualora le domande di richiesta part-time che giungono in amministrazione siano maggiori dei posti disponibili, l'ente ha il dovere di stilare una graduatoria.

Per i dipendenti nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7 del DLgs n.81/2015, ovvero- i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e i lavoratori spettanti il congedo di cui al Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, **le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale sono presentate** senza limiti temporali, l'Azienda o 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 dei contingenti fissati.

Trasformazione del part-time in full time

- 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.
- 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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Lavoro supplementare, come funziona

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale **il personale assicura per intero, nei periodi di servizio**, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.

Al personale utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applica l'art. 44 (Servizio di pronta disponibilità).

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, **può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare.**

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

In ogni caso, non può superare n. 102 ore annue individuali.

Il ricorso al lavoro supplementare 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.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Retribuzione delle ore supplementari del part-time

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale di fatto, **maggiorata di una percentuale pari al 15%.**

Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 47 (Lavoro straordinario).

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Ferie e legge 104

- **I dipendenti a tempo parziale orizzontale** hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
- **I lavoratori a tempo parziale verticale** hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In entrambi casi, il trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, comprese le assenze per malattia.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia **ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992 i quali si ripropongono solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno**. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità **e i permessi per lutto**, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Fonte: www.infermieristicamente.it

**La Segreteria e la RSU
NurSind Ragusa**