

## **TITOLO X**

### **Tempo parziale (Part Time)**

#### **Premessa**

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

#### **Articolo 34**

##### **DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) Volontà delle parti;
- b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

#### **Articolo 35**

##### **DURATA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.

#### **Articolo 36**

##### **CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE**

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

#### **Articolo 37**

## **TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le parti, in coerenza con quanto dichiarato in premessa al TITOLO VIII (Mercato del Lavoro) e con quanto richiamato in premessa al presente Titolo, hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo articolo 41. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
4. Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

### **Articolo 38**

#### **IPOSTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

I lavoratori affetti da patologie oncologiche e altre patologie invalidanti, 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 verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

### **Articolo 39**

#### **CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.
3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 40, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).
4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 40, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.
5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 52 e 53 del presente CCNL.
6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del

lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 41.

#### **Articolo 40**

#### **DENUNCIA PATTO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE**

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 39, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/92
- b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) Esigenze di studio o di formazione;
- d) Necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 39.

#### **Articolo 41**

#### **LAVORO SUPPLEMENTARE**

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

2. Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- a. Eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;
- b. Particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

In questi casi le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione.

3. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 61/2000.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.

5. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

#### **Articolo 42**

#### **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E RIPROPORZIONAMENTO**

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare, che dovrà essere versata alla "Cassa" (C.A. DI. PROF) per l'intero importo, così come previsto all'articolo 19 del presente CCNL.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

#### **Articolo 43 QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE**

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile così come determinato dai "Minimi Tabellari", così come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

#### **Articolo 44 QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE**

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

#### **Articolo 45 MENSILITA' SUPPLEMENTARI – TREDICESIMA E PREMIO FERIE**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti articoli- 42 e 43 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità) Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

#### **Articolo 46 FESTIVITA'**

Fermo restando quanto previsto al Titolo XIX (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5/3/77, n° 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 43.

#### **Articolo 47 RIPOSÌ AGGIUNTIVI E PERMESSI RETRIBUITI**

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XVII (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 42, 43 e 44.

Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi – Congedi – Aspettative – Assenze)

#### **Articolo 48 FERIE**

Conformemente a quanto previsto al Titolo XXI (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi (22 giorni in caso di "settimana corta"), fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro

settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo “Verticale” e/o “Misto” configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

#### **Articolo 49**

##### **PERIODO DI PROVA – PERIODO DI COMPORTO - TERMINI DI PREAVVISO**

Il periodo di prova, di comportamento ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dalla articolazione della prestazione lavorativa così come definiti dal presente CCNL.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

#### **Articolo 50**

##### **CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.