

Contratto: SERVIZI ASSISTENZIALI – ANPAS

Art. 21

(Rapporti di lavoro a tempo parziale)

- 1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, verticale o misto ha la funzione di:
 - favorire la flessibilità della forza lavoro in rapporto all'attività dell'Organizzazione;
 - consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei lavoratori, ferme restando le esigenze dell'Organizzazione.

- 2) Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi:
 - volontà di entrambe le parti;
 - in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni simili, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine le associazioni informeranno con 15 giorni di preavviso i lavoratori interessati;
 - I lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

- 3) L'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze sindacali.

- 4) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:
- l'eventuale periodo di prova, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
 - la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
 - la qualifica assegnata.
- 5) Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.
- Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.
- 6) Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale, per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai km 10, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle Rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.
- 7) Ai sensi dell'articolo 3 comma 2 del D.Lgs 61/2000 è ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente. Le causali in relazione

alle quali è consentito di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento del lavoro supplementare sono identificate nelle esigenze di incremento dell'attività di lavoro determinata da ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

- 8) L'eventuale rifiuto, motivato (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano:ulteriore rapporto di lavoro,gravi motivi familiari), da parte del lavoratore non costituisce infrazione disciplinare e non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
- 9) Fatta eccezione per quanto previsto al comma 11, la percentuale di maggiorazione forfetaria ed onnicomprensiva di quanto previsto dall'articolo 3 comma 4 del D.Lgs 61/2000, per ogni ora di lavoro supplementare, è pari al 25% della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 45 CCNL.
- 10) Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive (compresa anche la domenica) o durante il servizio notturno verranno compensate con la maggiorazione prevista al comma 9 e dalle indennità previste dall'articolo 49.
- 11) Nel caso di superamento della misura massima, prevista al comma 7, dovrà essere riconosciuto al lavoratore un riposo compensativo pari alle ore di lavoro svolte oltre il tetto massimo o in alternativa una maggiorazione pari al 40% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL. Nella maggiorazione predetta è già compresa quella indicata al comma 9. Il riposo compensativo dovrà essere fruito, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dal termine della settimana in cui si è verificato il suddetto superamento.

- 12) Su richiesta del lavoratore, le prestazioni di lavoro supplementare, rese in via continuativa e non occasionale negli otto mesi precedenti la data della richiesta, saranno consolidate, con atto scritto, nell'orario di lavoro ordinario settimanale per una quota pari almeno al 70% della media delle ore prestate nel periodo predetto, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale. Sono escluse dal consolidamento le ore di lavoro supplementare dovute a sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

- 13) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità dello stesso. La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 45. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di variazione con carattere di continuità della stessa.

- 14) I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

- 15) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

- 16) L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.
- 17) Clausole flessibili ed elastiche:
- a) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.
 - b) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Il lavoratore nello stipulare l'accordo di cui sopra può chiedere l'assistenza del delegato sindacale.
 - c) La variazione, in tutto o in parte, della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale, a fronte della previsione di clausole flessibili che dovranno essere inserite nel contratto individuale di lavoro, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
 - d) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può avvenire, a fronte della previsione di clausole elastiche inserite nel contratto individuale di lavoro, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo nella misura massima di 20 ore settimanali.
 - e) L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, ai sensi e per gli effetti dei punti che precedono, comporta a favore del prestatore di lavoro un preavviso minimo di due giorni lavorativi che dovrà essere comunicato per iscritto, nonché il diritto a percepire una maggiorazione, limitatamente alle ore che sono state oggetto di variazione o di incremento, forfetaria ed onnicomprensiva pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45 CCNL.

f) Il lavoratore a tempo parziale può recedere e, così, estinguere le clausole flessibili od elastiche già convenute, a fronte della necessità derivante:

- dalla esecuzione della prestazione prevista da un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;
- dalla costituzione di un diverso rapporto di lavoro a tempo parziale;
- dalla paternità o dalla maternità, nei primi 15 mesi di vita del figlio naturale o adottivo;
- dalla inabilità totale del coniuge o del convivente di fatto o di un parente, convivente, entro il 2° grado.

Le parti potranno altresì concordare, in presenza di comprovate e documentate esigenze personali del lavoratore, la sospensione delle clausole flessibili ed elastiche.