



Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

RAL323_Orientamenti Applicativi

04/06/2011

Una articolazione oraria della prestazione di 36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre configura un part-time di tipo misto ? (*)

L'articolazione oraria specificata nella domanda (36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre) non è riconducibile ad un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto.

Si è già chiarito, infatti (v. risposta 900-4N2) che ai fini della determinazione concreta dei contenuti del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, occorre tenere conto della definizione contenuta nell'art.1, comma 1, lett. a) del recente D.Lgs. n. 100/2001. In sostanza, l'orario ridotto prescelto deve essere distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni).

L'articolazione oraria del quesito sembra configurare, invece, un atipico rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale concentrato in soli sei mesi dell'anno, ipotesi che, pur non espressamente prevista dalla normativa vigente, non può, tuttavia, ritenersi vietata.

Ciò premesso, non sembra si pongano particolari problemi ad applicare la previsione sulle ferie e sulle altre assenze dal servizio prevista dall'art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

In particolare, il dipendente avrà comunque diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ma il trattamento economico delle giornate di ferie maturate durante il periodo del tempo parziale sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogamente, le altre assenze dal servizio spettano comunque nella stessa misura prevista per i lavoratori a tempo pieno ma, ove fruiti nel periodo del tempo parziale, saranno retribuite in misura proporzionale alla durata della prestazione.

(*) Nota FLC Cgil Toscana

La risposta al quesito, seppur attinente al personale delle regioni e delle autonomie locali (RAL), è utile anche per gli analoghi casi relativi al personale della scuola. Infatti, l'ARAN si riferisce ad una norma di legge (Dlgs n.100/2001, che integra il Dlgs n. 61/2000) rivolta a tutti i lavoratori dipendenti (pubblici e privati).

Si deve puntualizzare che il citato Dlgs è stato abrogato dall'art.55 del Dlgs n.81/2015 che, negli articoli da 4 a 10 disciplina ex novo la materia (rimanendo però sostanzialmente identica la "ratio"). In particolare, la norma che definisce le varie forme di part-time è ora contenuta nell'**art. 5**, sotto riportato, del citato **Dlgs n.81/2015**, con particolare riferimento al comma 2:

«Art. 5 (Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.»

Il comma 2, sostanzialmente, conferma le varie tipologie di part-time prima definite dal Dlgs citato dall'ARAN.

Quanto sopra a riprova dell'attualità della risposta fornita dall'ARAN.

Anche il riferimento al CCNL del personale delle regioni e delle autonomie locali, attinente al rapporto tra part-time e ferie, è utilizzabile per il personale della scuola, stante la sostanziale omogeneità con la normativa contenuta nel CCNL Scuola del 29/11/2007, articoli 39 e 50, disciplinanti il "tempo parziale", rispettivamente, per il personale docente e ATA.
