

ARAN

RAL_1974_Orientamenti Applicativi

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove una festività infrasettimanale coincida con la giornata del sabato nella quale il lavoratore titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro non è tenuto ad alcuna prestazione lavorativa, lo stesso può recuperare la festività, spostandola in altro giorno?

In ordine alla problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che, attualmente, non risultano vigenti disposizioni legislative o contrattuali che consentano il recupero, in altra giornata della festività infrasettimanale o anche di quella del santo patrono, ove in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le stesse ricadano in giorno nel quale, in virtù della distribuzione dell'orario di lavoro settimanale concordato in sede di stipulazione del contratto di rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore non sia tenuto ad alcuna prestazione lavorativa.

In proposito, si deve sottolineare anche che la scrivente Agenzia, nei propri orientamenti applicativi, ha già escluso tale possibilità di recupero anche nella fattispecie, analoga, nella quale, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno e di un orario di lavoro ordinario articolato su 5 giorni settimanali, la festività infrasettimanale o quella del Santo Patrono ricadano nella giornata di sabato non lavorativo

RAL_1976_Orientamenti Applicativi

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, deve essere riconosciuta in misura intera oppure in proporzione al tempo di lavoro del rapporto a tempo parziale?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Sul punto del riproporzionamento dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f) e d i), del CCNL dell'1.4.1999, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, indicazioni sono già state fornite con l'orientamento applicativo RAL_1620 (www.aranagenzia.it, [Orientamenti Applicativi](#), [Comparti](#), [Regioni ed autonomie locali](#), Rapporto di lavoro flessibile, Trattamento economico-normativo).

L'avviso della scrivente Agenzia, inoltre, è nel senso che, anche nella tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova, ugualmente, applicazione la norma di cui all'art.6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000, secondo cui il trattamento economico del personale in regime di tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa svolta.

In tale regola del riproporzionamento rientra anche l'indennità di cui art. 17, comma 2, lett.i), del CCNL dell'1.4.1999.

In materia, si possono fare alcuni esempi.

Ove l'ammontare dell'indennità di cui si tratta sia fissata in € 1200 annui e sia erogata con cadenza annuale, in presenza di un lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo

verticale con prestazione lavorativa prevista per soli sei mesi all'anno, incaricato di specifiche responsabilità, allo stesso potrà essere riconosciuto un importo pari a € 600 (1/2 di € 1200).

Ove l'ammontare della indennità sia sempre pari ad € 1200 e sia erogata su base mensile (€ 100 mensili), al lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale con prestazione lavorativa prevista per soli sei mesi all'anno, sarà riconosciuto sempre un importo dell'indennità pari a € 600 (100 x 6 mesi).

Fermo restando l'importo annuo dell'indennità (€ 1200), ove essa sia erogata con periodicità mensile (€ 100 mensili), nel caso in cui venga in considerazione un lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale con prestazione lavorativa articolata su soli due giorni nell'ambito di una settimana lavorativa di 5 giorni (settimana corta), al suddetto lavoratore sarà corrisposto un importo della suddetta indennità pari a € 40 (2/5 di € 100).

La regola del riproporzionamento non può non trovare applicazione anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, dato che questo, come è noto, è caratterizzato da una distribuzione dell'orario di lavoro risultante da una combinazione dei diversi tipi orizzontali e verticali