Un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale al 50% può essere inserito in servizio di reperibilità?

Sullo specifico punto dell'inserimento di lavoratori a tempo parziale in servizi di reperibilità, la scrivente Agenzia ritiene che, attualmente, in assenza di espresse previsioni in senso contrario e tenuto conto di quanto affermato dall'art.6, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, non vi sia una incompatibilità assoluta tra reperibilità e rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.

Tuttavia, tenuto conto che la reperibilità è spesso seguita dalla prestazione di attività lavorativa, attività che nel caso del tempo parziale orizzontale dovrebbe essere ricondotta alla fattispecie del "lavoro aggiuntivo", la reale applicabilità dell'istituto della reperibilità a detto personale risulta, di fatto, abbastanza problematica.

Gli elementi da considerare, in tale prospettiva, sono i seguenti (vista la possibilità che la reperibilità sia seguita da prestazione di "lavoro aggiuntivo" o di lavoro straordinario, nel caso del tempo parziale verticale):

a) il lavoratore chiede la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale per ridurre il numero delle ore di lavoro e l'ente lo inserisce in un modello di organizzazione del lavoro – la reperibilità – che, comunque, può comportare un numero di ore ulteriori ed

aggiuntive rispetto alle prestazioni ordinarie;

b) infatti, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, nel contratto individuale che a tal fine deve essere stipulato, sono indicate la minore durata dell'orario di lavoro, rispetto al tempo pieno, nonché la articolazione e distribuzione dello stesso;

c) pertanto, proprio perché, nell'ambito della reperibilità, il dipendente può essere anche chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, ove ciò accadesse si determinerebbe un necessario superamento di quanto le parti hanno già concordato in sede di contratto individuale;

d) in altri termini, nel momento in cui decide di collocare in reperibilità il dipendente, l'ente già è consapevole della possibilità di superamento dell'orario di lavoro ridotto ordinario e della conseguente necessità di ricorrere al lavoro aggiuntivo o straordinario, a seconda che si tratti di tempo parziale orizzontale o verticale;

e) il ricorso ai lavoratori a tempo parziale potrebbe essere giustificato solo 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 (così come previsto dall'art.6, comma 3 del CCNL del 14.9.2000);

f) per inserire un lavoratore a tempo parziale in un turno di reperibilità sarebbe necessario ottenere il suo previo assenso (così come previsto dall'art.6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000);

g) non si potrebbero comunque superare, attraverso le prestazioni su chiamata, i limiti stabiliti nell'art.6, comma 2 del CCNL del 14.9.2000;

h) relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si deve anche ricordare che le prestazioni di lavoro straordinario sono possibili solo nei giorni in cui è previsto che il lavoratore debba rendere la prestazione lavorativa (pertanto, se il dipendente, per effetto del rapporto a tempo parziale di tipo verticale, non è tenuto a rendere alcuna prestazione lavorativa

in alcune giornate della settimana o in alcuni periodi dell’anno, non può essere chiamato a rendere prestazioni di lavoro straordinario in quelle stesse giornate; conseguentemente, lo stesso non potrebbe in alcun modo rendere prestazioni in quella medesima giornata neppure a seguito del collocamento in reperibilità, senza che si determini una violazione della disciplina del CCNL);

i) l'operazione potrebbe avere un costo complessivamente più elevato: infatti, in caso di chiamata, le ore di lavoro aggiuntivo (nel caso del tempo parziale orizzontale) dovrebbero essere retribuite ai sensi dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 e quindi con una maggiorazione calcolata sulla retribuzione globale di fatto, ove siano violati i limiti quantitativi stabiliti dall’art.6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000. Ugualmente è prevista una più alta maggiorazione del compenso per lavoro straordinario (al 50%) per il caso di superamento dei limiti massimi consentiti nell’ipotesi di tempo parziale verticale.

Proprio per tali aspetti, la scrivente Agenzia, a prescindere dalla ammissibilità giuridica, ha sempre nutrito perplessità sulla effettiva possibilità di collocare in turni di reperibilità dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale che verticale.