



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

A tu per tu

La libertà viene dalla conoscenza

PART
✂️-----
TIME



**PART-TIME: FORSE NON TUTTI
SANNO CHE...**

All'interno del D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 l'art. 7 è titolato **“Trattamento del lavoratore a tempo parziale”**.

Nel cogliere l'occasione per ricordare alle nostre Aziende che in detto articolo viene chiaramente sostenuto che **“il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile”** vogliamo evidenziare di seguito in estrema sintesi alcuni passaggi riguardanti la **“Trasformazione del rapporto” da tempo pieno a tempo parziale come previsto al successivo art. 8:**

Chi ha diritto alla trasformazione

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita (accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente). A richiesta può essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Chi ha diritto alla priorità nella trasformazione

- I lavoratori con coniuge, figli o genitori con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti.
- I lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art.3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n.104) che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
- I lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.
- I lavoratori con figlio convivente portatore di handicap (ai sensi dell'art.3 legge 104/92).

Chi ha diritto alla trasformazione entro 15 giorni

I lavoratori che ne fanno richiesta in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. Detta possibilità è prevista per una sola volta, purchè vi sia una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Assunzione di personale a tempo parziale

Il datore di lavoro deve darne tempestiva informazione, anche mediante comunicazione accessibile a tutti nei locali dell'impresa. Questo per poter prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti a tempo pieno.