



Pronto, avvocato?
Risponde l'ufficio legale Anaa Assomed

L'esonero dal lavoro notturno comprende solo i turni di guardia o anche quelli di reperibilità?

L'esonero dal lavoro notturno, per il dirigente medico tenuto ad operare su turni a copertura delle 24 ore (cfr. art. 7, Ccnl 10.2.2004), comprende sia l'esonero dal turno di guardia notturna che dalla pronta disponibilità notturna. Entrambi gli istituti contrattuali, infatti, comportano lo svolgimento

obbligatorio (in caso di chiamata dalla reperibilità) di attività lavorativa all'interno del cosiddetto "periodo notturno" definito dalla legge (art. 1, co. 2, lett. d), d.lgs. n. 66/2003, "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino").

Sono dirigente medico madre di una bimba di 4 mesi. Ho ripreso da poco il lavoro e ho fatto richiesta di fruire dei riposi per allattamento durante il turno giornaliero, ma mi è stata negata dal Responsabile di struttura adducendo una grave carenza organizzativa. È legittimo il diniego?

L'azienda (e per il suo tramite, il Responsabile della struttura complessa di riferimento) sono obbligati a consentire alla lavoratrice di fruire dei riposi giornalieri entro un anno di vita del figlio, pena applicazione di sanzioni amministrative, oltre l'eventuale risarcimento dei danni subiti. In particolare la legge stabilisce che "Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore" (art. 39, co. 1, D.lgs. n. 151/2001 - Testo Unico di tutela della maternità e paternità). I suddetti periodi di riposo, sono considerati ore lavorative agli effetti della retribuzione del lavoro e comportano il diritto del genitore di uscire dall'azienda (art. 39, c. 2, T.U.). La violazione delle suddette disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 (art. 46, T.U.), e andrebbe segnalata ai competenti uffici dell'Ispettorato del Lavoro.

liero di lavoro è inferiore a sei ore" (art. 39, co. 1, D.lgs. n. 151/2001 - Testo Unico di tutela della maternità e paternità). I suddetti periodi di riposo, sono considerati ore lavorative agli effetti della retribuzione del lavoro e comportano il diritto del genitore di uscire dall'azienda (art. 39, c. 2, T.U.). La violazione delle suddette disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 (art. 46, T.U.), e andrebbe segnalata ai competenti uffici dell'Ispettorato del Lavoro.



Ho presentato domanda di passaggio a rapporto part-time per assistere mia madre affetta da una patologia oncologica. L'azienda può rifiutarla? Ho precedenza nella trasformazione rispetto ad altre richieste di part-time avanzate dai colleghi?



La domanda di passaggio al rapporto di lavoro part-time è subordinata a una valutazione discrezionale dell'amministrazione ricevente, la quale "può" accordarla entro 60 giorni dalla domanda, oppure negarla in tutti i casi in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa (v. art. 1, co. 58, L. n. 662/1996 come modificato dalla L. 133/2008).

In ogni caso, le ragioni dell'eventuale diniego devono essere esplicitate in modo evidente e puntuale da parte dell'amministrazione (cfr. Circ. Dip. Fun. Pubb. n. 9/2011).

Qualora il diniego alla trasformazione del rapporto, non fosse fondato su obiettive esigenze organizzative, ma risultasse del tutto arbitrario e/o contraddittorio, il dirigente potrebbe agire con-

tro l'amministrazione per il risarcimento dei danni subiti da perdita di chance. La legge prevede un diritto di priorità o precedenza nella trasformazione del rapporto da full time a part-time, per le seguenti categorie di soggetti: 1) lavoratori che assistono coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti (art. 8, comma 4, D.lgs. n. 81/2015); 2) lavoratori che assistono una persona convivente con inabilità lavorativa totale e permanente, che assuma connotazione di gravità ai sensi della legge 104/92 - art. 3 comma 3, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua; 3) lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap grave.