



NurSind Informa

Alcune modifiche apportate dalla legge 183 del 2010 (in vigore dal 24/11/2010)

➤ **PART-TIME**

Tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno tempo fino al 24 maggio 2011 (entro 6 mesi) **per rivedere i part time concessi prima dell'estate del 2008**, cioè della entrata in vigore del DL n. 112/2008 che ha consentito ai soggetti pubblici di respingere le domande di trasformazione in part-time del rapporto di lavoro in presenza di gravi ragioni organizzative. Tale revisione, prevista dall'articolo 16, determinerà la trasformazione a tempo pieno degli stessi in presenza di gravi ragioni organizzative. Ovviamente le Pubbliche Amministrazioni devono ispirare i propri comportamenti ai principi della correttezza e della buona fede, la trasformazione non può avvenire in maniera automatica: l'azienda deve convocare il lavoratore e valutare insieme a lui se le motivazioni per cui era stato richiesto il part-time sussistono ancora o ne sono sopraggiunte di nuove.

➤ **MOBILITA'**

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del Collegato Lavoro, le pubbliche amministrazioni che utilizzino, in assegnazione temporanea, personale di altre amministrazioni, possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso. Tali assegnazioni inoltre non possono essere superiori a tre anni.

➤ **ASPETTATIVA** dipendenti pubblici che intendano avviare attività imprenditoriali e professionali possono chiedere un periodo di aspettativa di dodici mesi, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, concedibile dall'amministrazione previo esame della documentazione e tenuto conto delle esigenze organizzative. Fatte salve eventuali diverse indicazioni da parte degli organi competenti, un dipendente che abbia fruito di 12 mesi di aspettativa per l'avviamento di un'attività imprenditoriale o commerciale, non potrà più usufruire di un altro periodo di aspettativa per lo stesso motivo, mentre nel caso in cui ne abbia bisogno per altre motivazioni personali o familiari dovranno trascorrere tre anni dalla fruizione per maturare nuovamente il diritto a farne richiesta. Non siamo in presenza di un obbligo, ma di una possibilità che l'ente può utilizzare.

➤ **PERMESSI PER I LAVORATORI CHE ASSISTONO CONGIUNTI DISABILI**

Dalla data di entrata in vigore del provvedimento, sulla base delle prescrizioni di cui all'articolo 24, i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992 possono essere concessi unicamente ai dipendenti che assistono congiunti entro il secondo grado gravemente disabili ovvero entro il terzo grado solamente se il coniuge o i genitori sono anch'essi gravemente disabili o hanno raggiunto i 65 anni di età o se, ovviamente, mancano. Questi permessi non possono essere riconosciuti a più di un dipendente per ogni disabile. Per il figlio essi possono essere concessi ad entrambi i genitori che ne possono fruire in modo alternativo. Viene inoltre stabilita la decadenza dal beneficio nel caso in cui si accerti da parte del datore di lavoro e/o dell'Inps la assenza delle condizioni richieste.

Lo stesso articolo dispone l'obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, che utilizzerà queste informazioni per la realizzazione e l'aggiornamento di una propria banca dati, dei nominativi dei dipendenti che utilizzano questi benefici sia perché gravemente disabili che per l'assistenza a congiunti che versano in condizione di grave disabilità; i nominativi dei congiunti per i quali tali permessi sono utilizzati; il grado di parentela; l'età del figlio per cui si utilizzano tali permessi; il contingente di permessi fruiti nell'anno precedente e per ciascun mese.