LA RIFORMA DEI CONTRATTI: IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

scritto da goal | 31 Gennaio 2016

di Fabrizio Smorto*

A seguito delle novità introdotte dal d.lgs. 81/2015, attuativo del Jobs Act, il Codice dei contratti apporta poche ma significative modifiche alla disciplina del part time. Innanzitutto non vi è più alcun riferimento alle tre tipologie di contratti (orizzontale, verticale e misto) e viene considerato a tempo parziale il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello fissato dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), inoltre, il contratto deve tassativamente essere stipulato in forma scritta e deve indicare la durata della prestazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno. Se l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione puntuale della durata e della collocazione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati per fasce orarie prestabilite. I CCNL possono modula- re, a loro insindacabile arbitrio, la durata del periodo di prova, del preavviso in caso di dimissioni o licenziamento, e, nel part time verticale, la durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia. La disciplina si applica indistintamente sia al settore pubblico che a quello privato.

Dal giorno dell'avvenuta pubblicazione del decreto (25 giugno 2015), si applicano le regole di seguito elencate.

Lavoro Supplementare.

Per lavoro supplementare si intende quello svolto in aggiunta all'orario concordato tra le parti, ma inferiore al normale orario di lavoro previsto dal CCNL. Esso potrà essere

richiesto dal datore di lavoro nel rispetto di limiti e termini previsti dal contratto collettivo di qualsiasi livello. La richiesta può riguardare anche settimane o mesi e non necessariamente le singole giornate. Non spetta più, quindi, alla contrattazione collettiva definire le causali che permettono al datore di lavoro di richiedere tali prestazioni. Ove il contratto non prevedesse i limiti di cui sopra, la prestazione ag giuntiva potrà essere richiesta nella misura del 25% dell'orario settimanale concordato, senza che sia necessario il consenso del lavoratore. Il lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro supplementare solo in presenza di alcune specifiche e comprovate situazioni, quali: esigenze lavorative (in presenza di un altro rapporto di lavoro), di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare sarà compensato con una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto, rapportata su base oraria.

Lavoro straordinario.

Il lavoratore part time può svolgere prestazioni di lavoro straordinario, intendendo questo come le ore svolte oltre il normale orario di lavoro a tempo pieno.

Clausole elastiche.

Le clausole elastiche permettono al datore di lavoro di variare l'articolazione temporale del- la prestazione part time allungandone la sua durata o variandone la collocazione. La prima novità riguarda l'accorpamento di clausole elastiche e flessibili. Le modalità ed i termini di ricorso alle stesse dovranno essere stabiliti dai CCNL di categoria. Al lavoratore che accetti il ricorso alle clausole elastiche, vengo- no riconosciute specifiche compensazioni in forma di maggiorazioni economiche o riposi compensativi, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo. In assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva d tale materia, le parti potranno autonomamente prevedere il

ricorso alle clausole elastiche che dovranno essere pattuite davanti alle Commissioni di certificazione. In tal caso tale accordo dovrà indicare:

- le condizioni e le modalità della possibilità di modifica da parte del datore di lavoro del- la collocazione temporale della prestazione o della variazione in aumento;
- la misura dell'aumento della prestazione lavorativa che non può superare il 25% del- la normale prestazione annua individuata dal contratto di lavoro;
- il riconoscimento della maggiorazione oraria pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti.

Il limite di preavviso, affinché il datore di lavo- ro possa ricorrere alla clausole elastiche, è di 2 giorni lavorativi, salvo diverse indicazioni del CCNL o diverso accordo tra le parti.

Il lavoro aggiuntivo prestato all'interno delle clausole elastiche va retribuito con una maggiorazione del 15% che avrà effetto sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il d.lgs. 81/15 amplia la platea dei lavoratori che possono revocare il consenso alle clausole elastiche, includendo i soggetti affetti da gravi patologie croniche degenerative. Inoltre, i CCNL possono stabilire modalità e condizioni per richiedere l'eliminazione o la rimodulazione delle clausole elastiche. In ogni caso il diritto di ripensamento o di revoca spetta a:

- lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative;
- lavoratori che assistono il coniuge, i figli ed i genitori affetti da gravi patologie croniche degenerative o che fruiscano della L. 104/92;

- lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- lavoratori

Trasformazioni del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Hanno diritto alla trasformazione da tempo pieno a tempo i lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative ed hanno priorità alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale i seguenti soggetti:

- I lavoratori che assistono il coniuge, i figli ed i genitori affetti da gravi patologie croniche degenerative o che fruiscano della L. 104/92;
- I lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap. Viene inoltre riconosciuta la possibilità di convertire il congedo parentale in part time per un periodo corrispondente al congedo non fruito. Ciò lo si potrà fare solo per una volta e per una riduzione oraria non superiore al 50%. Tale diritto del lavoratore deve essere concesso entro 15 giorni dalla data di richiesta. Il Lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria qualora l'azienda ne avesse bisogno all'interno di unità produttive nello stesso Comune. Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare tempestiva informazione al personale.

Divieto di Licenziamento.

Viene ribadito che il rifiuto, da parte del lavoratore, al passaggio part time o di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giusta causa di licenziamento.

Criteri di computo.

Tale tipologia di lavoratori, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale e contrattuale, sono computati in proporzione all'orario svolto. Viene inoltre soppresso l'obbligo di informa- re annualmente le RSA/RSU, ove esistenti, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale della relativa tipologia e del ricorso al lavoro supplementare.

Sanzioni.

a) Trasformazione a tempo pieno:

- ove manchi la forma scritta del contratto ai fini della prova
- quando nel contratto non è determinata la durata della prestazione

b) Indennità risarcitorie:

- omissione all'interno del contratto della collocazione temporale della prestazione;
- in caso di svolgimento di prestazioni elastiche senza il rispetto delle condizioni di legge o dei CCNL;
- violazione del diritto di precedenza

Il criterio utilizzato dal Giudice per determinare il risarcimento del danno è quello del metodo **equitativo**.

* *ODCEC Reggio Calabria*