



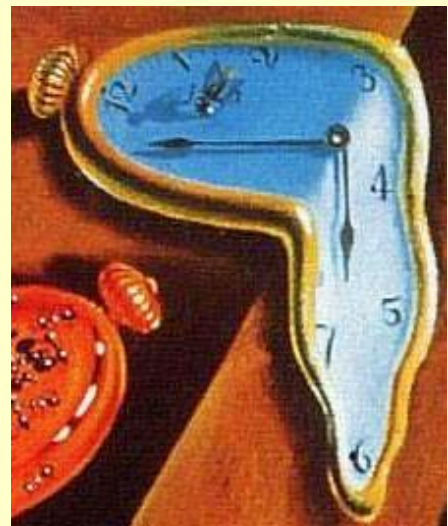
Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 1 - PART TIME

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, riguardante la “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”.

Il provvedimento interviene sulle seguenti tipologie contrattuali:

- *Lavoro a tempo parziale,*
- *Lavoro intermittente,*
- *Lavoro a tempo determinato,*
- *Somministrazione di lavoro,*
- *Apprendistato,*
- *Lavoro accessorio,*
- *Collaborazioni coordinate,*
- *Associazione in partecipazione con apporto di lavoro,*
- *Lavoro ripartito (c.d. Job sharing),*



e smentisce l'obiettivo dichiarato di eliminazione della precarietà (a partire dal mancato superamento delle collaborazioni coordinate e continuative).

Ulteriori considerazioni meritano:

- *da un lato un deciso **ridimensionamento del ruolo in precedenza affidato alla contrattazione collettiva,***
- *dall'altro l'obiettivo di ridurre definitivamente il **peso della contrattazione nazionale** a vantaggio di quella di secondo livello: anche nei casi in cui viene mantenuto il riferimento alla contrattazione, ricorre infatti il rinvio ai contratti collettivi intesi come accordi nazionali, territoriali o aziendali (articolo 51), senza più alcuna gerarchia tra le norme.*

*Questa prima scheda - che inaugura la serie delle note sulla revisione delle tipologie contrattuali - è dedicata alle modifiche apportate alla normativa sul **rapporto di lavoro a part time.***

SCHEDA N. 1) PART TIME: CHE COSA CAMBIA

Le principali modifiche riguardano il **lavoro supplementare**, il **lavoro straordinario**, le **clausole elastiche** e il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in **part time come alternativa alla fruizione del congedo parentale**.

LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE (Art. 6)

La nuova normativa **riduce il ruolo della contrattazione collettiva**, ampliando a vantaggio del datore di lavoro la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare e al lavoro straordinario, e di introdurre clausole elastiche.

LAVORO SUPPLEMENTARE¹

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini questo istituto, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al **25% delle ore di lavoro settimanali concordate**.

In assenza di regolamentazione contrattuale il lavoro supplementare è retribuito con una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria globale di fatto: non è chiaro se tale maggiorazione è già onnicomprensiva o se andrà applicata dopo aver valorizzato la quota oraria incrementata dei ratei relativi agli istituti indiretti e differiti (es. ferie): in attesa di una interpretazione definitiva andrà sostenuta questa ipotesi più favorevole al lavoratore per il principio secondo cui il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, fatto salvo ovviamente il riproporzionamento della sua retribuzione all'orario effettuato (articolo 7 del D.Lgs. n. 81/2015).

Non è più previsto il consenso del lavoratore (stabilito in precedenza in caso di mancata regolamentazione da parte del contratto collettivo): il lavoratore potrà rifiutarsi di prestare lavoro supplementare solo per **comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale**.

Permangono al momento **incertezze** interpretative rispetto alla **possibilità che il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare possa costituire giustificato motivo di licenziamento²**. Torneremo sull'argomento appena perverranno ulteriori chiarimenti.

LAVORO STRAORDINARIO³

La normativa precedente limitava lo svolgimento di prestazioni straordinarie ai soli casi di part time verticale o misto, mentre ora **il lavoro straordinario è consentito in tutte le forme di lavoro a tempo parziale**.

Esempio:

In assenza di regolamentazione contrattuale ad una lavoratrice/lavoratore a part time orizzontale con orario di lavoro di 4 ore potrà essere richiesto di svolgere nella stessa giornata 4 ore di lavoro supplementare (è sufficiente non superare su base settimanale il 25% delle ore di lavoro concordate) e un ulteriore periodo di lavoro straordinario.

¹ Per lavoro supplementare si intende quello reso in aggiunta all'orario (ridotto) di lavoro concordato, ma entro i limiti dell'orario a tempo pieno.

² L'art. 6, comma 8 del decreto stabilisce che *“Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.”* ma non è chiaro se il riferimento è alle sole clausole elastiche o vale anche per il lavoro supplementare e il lavoro straordinario.

³ Per lavoro straordinario si intende il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro.

CLAUSOLE ELASTICHE

Cambia la definizione

La legge precedente definiva

- **clausole flessibili** quelle che consentivano al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario lavoro,
- **clausole elastiche** quelle che prevedevano il diritto del datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione lavorativa (queste ultime erano previste nei soli casi di tempo parziale verticale o misto).

Ora la distinzione scompare e si parla solo di **clausole elastiche**, che consentono entrambe le **modifiche** (della **collocazione temporale** e della **durata**) indipendentemente dalla tipologia di part time (orizzontale, verticale o misto).

Preavviso

Si riduce da 5 a 2 giorni lavorativi (salvo diversi accordi) la durata del preavviso con cui al lavoratore potrà essere comunicata la variazione.

Mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva

L'eventuale introduzione di clausole elastiche non è più subordinata alla condizione che esse siano disciplinate dal contratto collettivo: ove non regolamentate, le clausole elastiche possono essere pattuite anche tra datore di lavoro e lavoratore, mediante un **accordo (individuale!)** da stipularsi avanti all'apposita **commissione di certificazione** (il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro).

L'accordo deve prevedere le condizioni e le modalità per l'applicazione delle clausole stesse, e una misura massima dell'eventuale **aumento dell'orario**, che non può superare il **25% della prestazione annua** del lavoratore; è prevista una **maggiorazione sul compenso orario**, pari al **15%**. Va sottolineato che il limite del 25% della normale prestazione, essendo calcolato su base annua, assegna un'**ampia discrezionalità al datore di lavoro** che può essere posto nella condizione di disporre come meglio crede del monte ore complessivo. Questo aspetto andrà valutato (per ridurre l'impatto) negli accordi stipulati presso la commissione di certificazione.

In merito alla maggiorazione, valgono, in primo luogo, le considerazioni già esposte per quella stabilita per il lavoro supplementare: la maggiorazione è già onnicomprensiva o andrà applicata sulla quota oraria incrementata dei ratei relativi agli istituti indiretti e differiti (es. ferie)?

Inoltre non è chiaro se la maggiorazione vada applicata al complesso delle ore oppure solo a quelle oggetto di variazione della collocazione temporale ovvero a quelle in aumento dell'orario.

Revoca del consenso alla clausola elastica da parte del lavoratore

Secondo un principio già introdotto dalla Riforma Fornero, il consenso alle clausole elastiche potrà essere revocato nei seguenti (limitati) casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa,
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con grave malattia invalidante;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- lavoratori studenti di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO (Art. 8)

RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE DA FULL TIME A PART TIME DA PARTE DEL LAVORATORE

Viene confermata la norma che stabilisce quali situazioni personali o familiari danno **diritto alla trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time o garantiscono quanto meno una **priorità**⁴.

Una novità è invece rappresentata dal **diritto** a chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale** (eventualmente entro i limiti di quello ancora spettante se già parzialmente fruito) la **trasformazione in rapporto a tempo parziale** (la riduzione d'orario non può superare il 50%).

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Va precisato che non è ad oggi chiarito il significato dell'espressione *per una sola volta*: una sola volta per ciascun figlio? una sola volta nell'arco dell'intero periodo lavorativo presso la stessa azienda?

Alcune considerazioni

L'aumento del potere discrezionale del datore di lavoro garantito dalla legge, nei casi di mancato intervento della contrattazione collettiva, ci consegna la **responsabilità di affrontare questi temi ai tavoli di trattativa** con l'obiettivo di ridurre la portata negativa della norma.

È infatti evidente come i settori i cui contratti non prevedono, per esempio, le clausole elastiche (perché l'obiettivo che ci si era suo tempo posti era stato quello di non consentirne l'applicazione) si trovino oggi ad essere quelli nei quali i lavoratori saranno più esposti alla richiesta di sottoscrizione di accordi individuali che le prevedano.

Anche le occasioni in cui saremo chiamati ad assistere i lavoratori avanti le **commissioni di certificazione** richiederanno la massima attenzione per circoscrivere la discrezionalità dei datori di lavoro.

Un'ultima considerazione riguarda i **diritti (negati) di informativa sindacale**: la nuova norma non prevede più l'obbligo da parte del datore di lavoro di informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare (in precedenza sanciti dal decreto legislativo sul lavoro a tempo parziale che la nuova norma abroga).

Anche su questo aspetto occorrerà intervenire attraverso la contrattazione collettiva per assicurare alle RSU/RSA gli strumenti di conoscenza utili a monitorare il fenomeno.

Alessandria, 31 agosto 2015

4

Diritto	– lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita;
Priorità	– patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; – figlio convivente di età non superiore a 13 anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 1992.