

## Luglio 2015

### **Jobs act – D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**

#### **Contratto di lavoro a tempo parziale**

Il nuovo decreto abroga e sostituisce integralmente il D. Lgs. 61/2000, dedicato alla disciplina del lavoro part-time.

#### **Definizione**

Molte sono le novità che riguardano l'istituto a partire dalla definizione che si ricava per differenza dal rapporto di lavoro a tempo pieno. Nel nuovo testo, infatti, non vi è più alcun riferimento alle tre tipologie di contratti part-time che finora potevano essere stipulate in alternativa al contratto di lavoro a tempo pieno: orizzontale, verticale o misto.

Dunque, **si considera a tempo parziale il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello normale fissato in 40 ore settimanali**(art. 3 D.lgs 66 2003), ovvero al minore orario eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

#### **Forma e contenuti del contratto**

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in **forma scritta**, ai fini della prova(in assenza, su domanda del lavoratore il rapporto si considera a tempo pieno), 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 ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

Nel caso in cui nel contratto non sia indicata la durata, su domanda del lavoratore, il contratto si intenderà a tempo pieno. Mentre nel caso in cui pur essendo indicata la durata non sia stata determinata la collocazione temporale della prestazione sarà il Giudice a stabilirla.

#### **Clausole elastiche**

Per quanto riguarda l'aspetto più prettamente gestionale del rapporto, nella nuova norma **scompare la distinzione tra clausole flessibili**(possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione) **ed elastiche**( possibilità di variare in aumento la durata della prestazione). E' prevista, infatti, l'individuazione di **un'unica fattispecie** che il decreto chiama **clausola elastica**, comprendente sia le variazioni della collocazione

della prestazione, sia le variazioni in aumento della prestazione concordate. A dire il vero la clausola elastica, nella parte che consente di variare in aumento la prestazione lavorativa, rischia di confliggere con il lavoro supplementare (anch'esso previsto dalla norma in esame) con la differenza che la prima deve essere pattuita mentre il secondo può essere chiesto dal datore di lavoro.

Le clausole elastiche potranno essere **pattuite** tra le parti **secondo le previsioni dei Contratti collettivi**. Ma anche in **assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva**, le parti possono prevederne il ricorso. In tal caso le stesse dovranno essere **pattuite avanti alle Commissioni di certificazione**, e il relativo accordo dovrà indicare:

- le condizioni e modalità della possibilità di modifica da parte del datore di lavoro della collocazione temporale della prestazione o della variazione in aumento, che in ogni caso deve avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi;
- la misura dell'aumento della prestazione lavorativa, che in ogni caso non può essere superiore al limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale individuata dal contratto di lavoro; al lavoratore è comunque riconosciuto una maggiorazione della retribuzione oraria, pari al 15% rispetto a quella pattuita.

**Lo svolgimento della clausola elastica al di fuori dei casi suesposti comporta per il lavoratore il diritto ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.** Si segnala che l'indeterminatezza della sanzione potrebbe incontrare diverse interpretazioni giurisprudenziali.

### **Lavoro supplementare e straordinario**

Il superamento dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito può avvenire nel rispetto delle previsioni dei contratti collettivi. Ma **anche in assenza di specifiche regolazioni collettive**, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare. In tal caso, quest'ultimo può essere svolto in misura **non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate**, e sarà retribuito con una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

La norma prevede poi la possibilità anche nel rapporto di lavoro part-time dello svolgimento di lavoro straordinario rinviando al D.lgs 66 del 2003.

### **Mancata esecuzione della clausola elastica e del lavoro supplementare**

Il decreto, infine, prevede i casi in cui al lavoratore è consentito **revocare il consenso alla clausola elastica** (es. lavoratori affetti da gravi patologie croniche degenerative, oncologiche, o che assistono familiari in tali condizioni o genitori di portatori di handicap) e **rifiutare di eseguire il lavoro supplementare** (altre esigenze lavorative, di salute o formazione professionale).

Il rifiuto del lavoratore ad eseguire la clausola elastica od il lavoro supplementare al di fuori delle suesposte motivazioni è suscettibile di valutazione sotto il profilo disciplinare.

In ogni caso il rifiuto del lavoratore di concordare clausole elastiche non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

### **Trattamento economico e normativo del lavoratore part-time**

Il decreto prevede opportunamente un principio di non discriminazione, rispetto ai lavoratori a tempo pieno, sancendo che i trattamenti economici e normativi devono essere riproporzionati alla ridotta durata della prestazione. La norma demanda poi ai contratti collettivi la possibilità di riproporzionare il periodo di prova, di preavviso e di comparto.

### **Trasformazioni del rapporto di lavoro**

**Viene confermata la possibilità delle parti di trasformare, mediante atto scritto(non assistito), il rapporto da full time a part time**, ma l'eventuale rifiuto del lavoratore alla trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da **gravi patologie croniche degenerative** sono inclusi anche tra i beneficiari che hanno diritto alla trasformazione di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale con facoltà di chiederne nuovamente la trasformazione a tempo pieno.

I lavoratori, invece, che **assistono coniuge, figli e genitori affetti da gravi patologie croniche degenerative** hanno la priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale. In luogo del congedo parentale spettante, inoltre, il lavoratore può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per tutto il periodo corrispondente al congedo non fruito, per una sola volta e con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Il decreto prevede poi per i soli lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da full time a part time un **diritto di precedenza** in caso di nuove assunzioni a tempo pieno con le stesse mansioni o di pari livello e categoria legale.

### **Computo dei lavoratori part time**

Il decreto conferma la precedente disciplina secondo la quale i lavoratori part time si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Con la previgente normativa le difficoltà interpretative furono risolte con la circolare ministeriale n. 46/2001 (che può ritenersi tutt'ora applicabile) che prevede la somma dell'orario di lavoro di ogni lavoratore part time rapportato( diviso) l'orario contrattuale pieno. Con arrotondamento all'unità superiore se l'eventuale decimale sia pari o superiore a 50.

### **Aspetti previdenziali**

La nuova norma non innova rispetto alla previgente, pertanto ai fini degli adempimenti contributivi la base imponibile è rappresentata dal minimale orario. Anche la disciplina degli ANF non subisce variazioni.

Per qualsiasi altra evenienza i ns. uffici sono come sempre a Vs. disposizione.

Buon lavoro

**Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio**