

Diritto per l'Ingegneria

10 marzo 2014

Disciplina dei contratti di
lavoro a tempo parziale

Il part-time

Per part-time si intende l'**orario di lavoro**, fissato nel contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque **inferiore a quello "normale"** (40 ore settimanali o minor orario fissato dalla contrattazione collettiva)

Tipologie

PART-TIME ORIZZONTALE



La riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in
relazione all'orario normale giornaliero di lavoro

Tipologie/2

PART-TIME VERTICALE



l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno

Tipologie/3

**PART-TIME
MISTO**

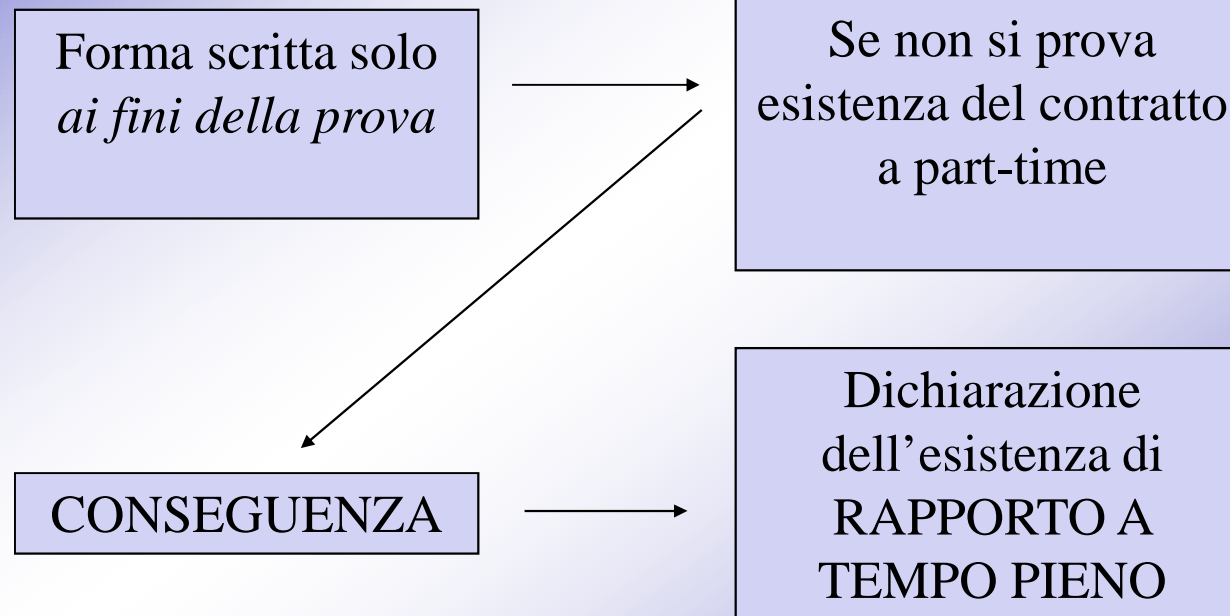


è quello che si svolge secondo una combinazione del
part-time verticale e di quello orizzontale

Part-time e contratto a termine

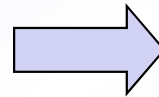
- ✓ E' consentito instaurare contratti part-time a tempo determinato, laddove sussistano le condizioni per l'apponibilità del termine previste dalla legislazione vigente

Forma del contratto



Forma del contratto e sanzioni

Se il giudice
dichiara
sussistente un
rapporto a
tempo pieno...



Retribuzione piena dal
momento dell'
accertamento giudiziale

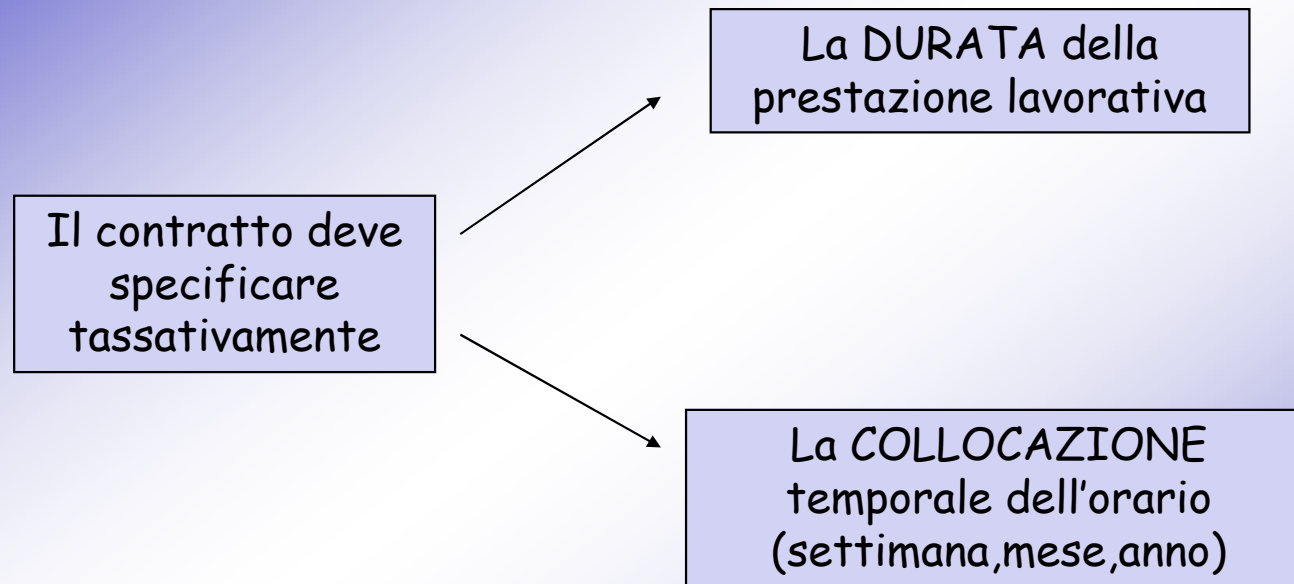
+

Retribuzione dovuta per il
periodo antecedente la
sentenza e risarcimento
del danno

Adempimenti del datore di lavoro

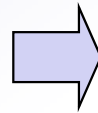
- ✓ Assunzione: comunicazione centro per l'impiego entro le ore 24 del giorno antecedente l'effettiva instaurazione del rapporto di lavoro (è venuto meno l'obbligo di inviare alla DPL entro 30 gg. dalla stipulazione copia del contratto)
- ✓ Informativa alle rappresentanze sindacali aziendali con cadenza annuale sull'andamento delle assunzioni part-time, la tipologia e il ricorso al lavoro supplementare

Contenuto del contratto



Contenuto del contratto e sanzioni

Omissione o
indeterminatezza
della DURATA

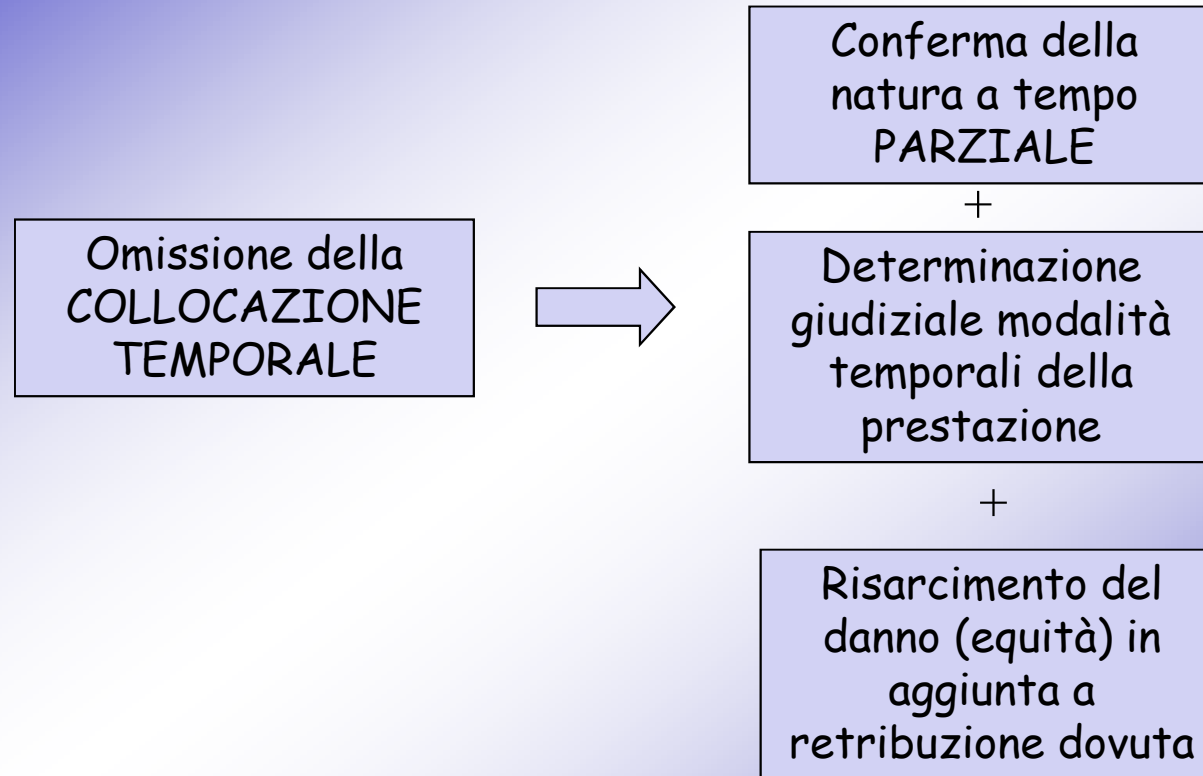


Su richiesta del lavoratore:
dichiarata sussistenza di
rapporto di lavoro a tempo
pieno dall'accertamento
giudiziale

+

Risarcimento del danno
(equità) in aggiunta alla
retribuzione dovuta

Contenuto del contratto e sanzioni



Lavoro supplementare

- ✓ E' il lavoro svolto oltre l'orario concordato individualmente ed entro il limite del tempo pieno
- ✓ Sempre ammesso anche nei contratti a termine
- ✓ La legge lo prevede espressamente per il part-time orizzontale; secondo il Ministero del Lavoro è possibile anche nel part-time verticale e misto, a condizione che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale

Lavoro supplementare/2

- ✓ Consenso espresso o per fatti concludenti del lavoratore interessato (solo se non c'è regolamentazione collettiva)
- ✓ Il rifiuto del lavoratore in ogni caso non giustifica il licenziamento
- ✓ Viene meno il diritto al consolidamento nel proprio orario delle ore aggiuntive prestate in maniera non occasionale

Lavoro supplementare: la contrattazione collettiva

Diritto per l'Ingegneria 2014

Alla contrattazione collettiva è rimessa l'individuazione:

- ✓ del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili
- ✓ delle causali per il ricorso al lavoro supplementare, anche "soggettive"
- ✓ delle conseguenze del superamento del limite (non necessariamente di tipo economico)

Lavoro straordinario

- ✓ E' possibile il ricorso al lavoro straordinario solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto
- ✓ E' consentito nel part-time verticale (e misto)
- ✓ Non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario
- ✓ Sempre ammesso anche nei contratti a termine

Clausole flessibili

- ✓ Consentono al datore di lavoro di variare la sola **collocazione temporale** della prestazione lavorativa.
- ✓ La contrattazione collettiva prevede modalità e condizioni della variazione, e compensazioni anche non economiche
- ✓ In assenza di previsioni contrattuali, non possono essere stipulate tra le parti tali clausole e gli stessi contratti stabiliscono forme e misura delle compensazioni

Clausole flessibili: requisiti di legge

- ✓ preavviso al lavoratore di 5 gg lavorativi,
- ✓ apposito patto scritto contestuale o successivo alla stipula del contratto (con assistenza di un rappresentante sindacale se richiesto dal lavoratore)
- ✓ il rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento
- ✓ anche in tutti i contratti a termine

Clausole "elastiche"

- ✓ Possibilità di aumentare la **durata** della prestazione lavorativa
- ✓ Solo part-time verticale o misto
- ✓ Sempre anche nei contratti a termine
- ✓ I contratti collettivi stabiliscono modalità, condizioni, limite massimo di variabilità in aumento, compensazioni.

Clausole elastiche: requisiti di legge

- ✓ preavviso al lavoratore di 5 gg lavorativi
- ✓ apposito patto scritto contestuale o successivo alla stipula del contratto (con assistenza di un rappresentante sindacale se richiesto dal lavoratore)
- ✓ il rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento
- ✓ anche in tutti i contratti a termine

Risarcimento danno

L'utilizzo di clausole elastiche e flessibili senza il rispetto delle disposizioni su:

forma scritta, modalità e condizioni, limiti massimi di variabilità della durata in aumento, diritto a compensazioni comporta la corresponsione di un risarcimento del danno

Trasformazione



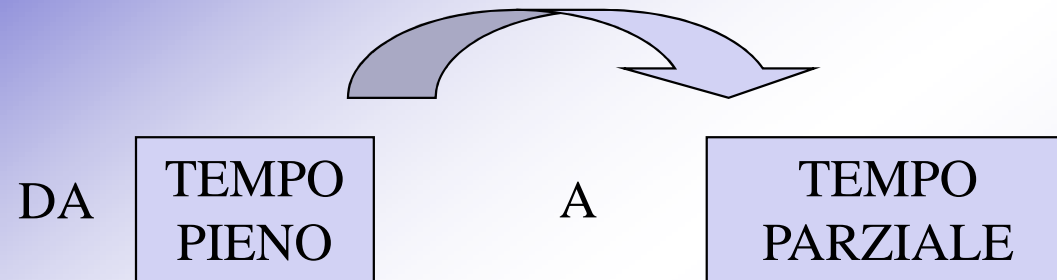
Diritto di precedenza

- ✓ Assunzione a tempo pieno: riconoscimento del diritto di precedenza dei lavoratori part-time presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni (o a mansioni equivalenti) e solo se previsto nel contratto individuale

Diritto di precedenza/2

- ✓ Assunzione a part-time: il datore è tenuto a
 - dare tempestiva informazione al personale full time occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti
 - Prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a part-time dei lavoratori con rapporto full time. Viene meno l'obbligo dell'impresa di motivare il rifiuto opposto al lavoratore

Trasformazione



- Accordo tra le parti risultante da atto scritto
- Convalida della DPL (non c'è più l'alternativa dell'assistenza di una RSU)



Il rifiuto alla trasformazione sia da tempo pieno a part-time, sia viceversa non può essere motivo di licenziamento

Computo

- ✓ I lavoratori part-time si computano nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (pro rata temporis)

Principio di non discriminazione

- ✓ Il principio di non discriminazione comporta il riproporzionamento del trattamento economico spettante al lavoratore a part-time in ragione della ridotta attività lavorativa (retribuzione globale e singole componenti, retribuzione feriale; trattamenti per malattia, infortunio, malattia professionale e maternità)

Patologie tumorali

- ✓ Possibilità di trasformare in part-time il proprio rapporto di lavoro nel caso in cui le capacità lavorative siano ridotte dal verificarsi di un tumore
- ✓ Possibilità di tornare a tempo pieno su richiesta del lavoratore

Priorità nella trasformazione

Diritto per l'Ingegneria 2014

- In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore
- Nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità e percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- Lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
Il lavoro ripartito
(Job sharing) artt. 41-45

Riferimenti

- ✓ Articoli 41 - 45 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (job sharing)
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004 (indennità di disponibilità)
- ✓ Nota Ministero del Lavoro 12 luglio 2004
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 23/10/04
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro 3/2/2005 n. 4
- ✓ Può essere a tempo indeterminato od a tempo determinato e si può utilizzare in tutti i settori

Lavoro ripartito - Definizione

- ✓ Contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa

Caratteristiche

- ✓ Salvo diversa volontà delle parti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile per l'intero adempimento
- ✓ Sono vietate sostituzioni da parte di terzi, salvo consenso del datore di lavoro

Caratteristiche/2

- ✓ Salvo diversa intese tra le parti o previsione di contratto o accordi collettivi, i lavoratori hanno facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro
- ✓ Impedimento di entrambi i coobbligati rende applicabile l'art. 1256 c.c., secondo il quale "l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile..."

Risoluzione del rapporto

- ✓ Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano l'estinzione dell'intero contratto
- ✓ L'altro lavoratore può decidere, su richiesta del datore di lavoro, di adempiere l'intera obbligazione



Il contratto di lavoro ripartito si trasforma in contratto di lavoro subordinato

Regolamentazione

- ✓ E' demandata ai C.C.N.L.
- ✓ In mancanza è applicabile la normativa generale del lavoro subordinato, in quanto compatibile

Forma e contenuto del contratto

- ✓ Forma scritta ad probationem
- ✓ Contenuto:
 - misura percentuale e collocazione temporale del lavoro
 - luogo di lavoro
 - trattamento economico e normativo
 - eventuali misure di sicurezza

Principio di non discriminazione

- Trattamento **non** complessivamente **meno favorevole** rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte
- **Riproporzionamento** del trattamento economico e normativo

Disposizioni previdenziali

Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale, i lavoratori coobbligati sono **assimilati** ai **lavoratori a tempo parziale**.