

DIRITTO PER L'INGEGNERIA

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

CAPO II SEZIONE I - ARTT. 4 - 12

SOSTITUISCONO INTEGRALMENTE IL D.LGS . 61/2000

ABROGATO

DALL'ART. 55, COMMA 1, LETT. A) DEL D. LGS. N. 81/2015

Definizione

Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire

a tempo pieno

a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova

Indicazione della durata della prestazione

- Puntuale indicazione della durata della prestazione nonché della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno
- Nel caso di prestazione articolata in turni, possibilità di rinviare a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite
- Vengono abbandonate le «classiche» definizioni di part-time orizzontale, verticale e misto

Gli elementi di flessibilità del part-time: le nuove definizioni di lavoro supplementare, straordinario e clausole elastiche

L'ora di lavoro aggiuntiva rispetto all'orario definito in via contrattuale si qualifica come:

lavoro supplementare: qualora non ecceda l'orario normale di lavoro ex art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003

lavoro straordinario: qualora ecceda l'orario normale di lavoro ex art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003 (ovviamente ferma restando la durata massima prevista dall'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003).

Gli elementi di flessibilità del part-time: le nuove definizioni di lavoro supplementare, straordinario e clausole elastiche/3

- Il lavoro supplementare acquisisce una nozione più ampia, in coerenza con il superamento della distinzione tra part-time orizzontale, verticale e misto



sono supplementari le prestazioni “svolte oltre l’orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi” ed entro il limite del tempo pieno

Modalità e contrattazione collettiva

disciplina “cedevole” di carattere legale



qualora la contrattazione collettiva preveda una specifica regolamentazione relativamente al lavoro supplementare ed alle clausole flessibili occorrerà far riferimento esclusivamente a tale regolamentazione contrattuale

la previsione di legge opera solo quando la contrattazione collettiva non preveda una regolamentazione diversa

Lavoro supplementare

In mancanza di contrattazione collettiva

- possibilità per il datore di chiedere lavoro supplementare entro il limite massimo del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate
- maggiorazione retributiva del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti indiretti e differiti

Lavoro supplementare

- possibilità per il lavoratore di rifiutare lo svolgimento per comprovate esigenze:
 - lavorative
 - di salute
 - familiari
 - di formazione professionale

Clausole elastiche

Il lavoratore ha diritto a

- un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve diverse intese tra le parti
- specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi

Clausole elastiche

In mancanza di contrattazione collettiva

- pattuizione per iscritto avanti alla commissione di certificazione, con possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, un avvocato, un consulente del lavoro
- la clausola elastica deve definire le condizioni e le modalità di utilizzo, fermo restando un preavviso di due giorni lavorativi

Clausole elastiche

- in caso di aumento della durata della prestazione lavorativa non si potrà eccedere il limite massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale
- riconoscimento della maggiorazione retributiva del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti indiretti e differiti
- possibilità per il lavoratore in particolari condizioni fisiche/familiari di revocare il consenso prestato
- il rifiuto di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento

Trattamento del lavoratore

diritto a ricevere un trattamento non meno favorevole rispetto ad un lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento

riproporzionamento del trattamento economico e normativo in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa

possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere una rimodulazione delle durate:

periodo di prova

preavviso in caso di licenziamento o dimissioni

periodo di comporto

Trasformazione del rapporto

- La trasformazione da full time a part time è ammessa su accordo delle parti risultante da atto scritto
- Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento

Trasformazione del rapporto/2

- **Diritto** del lavoratore con ridotta capacità lavorativa per patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti alla trasformazione del rapporto in part time (e viceversa)
- **Priorità** nella trasformazione del rapporto in part time per
 - ✓ assistere familiare con patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti
 - ✓ assistere convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ex L.104/92
 - ✓ figlio convivente infra 13 enne o portatore di handicap

Trasformazione del rapporto

- diritto di precedenza in favore di chi abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale

Trasformazione del rapporto

- possibilità per il lavoratore di richiedere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in luogo del congedo parentale
 - ✓ per una sola volta
 - ✓ comunque entro i limiti del congedo ancora spettante
 - ✓ con una riduzione d'orario non superiore al 50%
- si configura come un vero e proprio diritto cui il datore di lavoro deve dar corso entro quindici giorni

Trasformazione del rapporto

- In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro deve
 - ✓ darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa
 - ✓ prendere in considerazione le domande di trasformazione dei dipendenti a tempo pieno
- E' venuto meno il rinvio alla contrattazione collettiva circa la definizione delle modalità di attuazione.

Sanzioni

In difetto di prova scritta



- su istanza del lavoratore, dichiarazione della sussistenza di un rapporto a tempo pieno
- diritto a retribuzione e contributi per le prestazioni effettivamente rese per il periodo precedente la sentenza

Sanzioni

In difetto di determinazione della durata della prestazione lavorativa



- su istanza del lavoratore, dichiarazione della sussistenza di un rapporto a tempo pieno dalla pronuncia
- diritto a retribuzione e contributi per le prestazioni effettivamente rese per il periodo precedente la sentenza + risarcimento del danno

Sanzioni

In mancanza della sola collocazione temporale



- determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione, considerando le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro
- diritto a retribuzione e contributi per le prestazioni effettivamente rese per il periodo precedente la sentenza + risarcimento del danno

Sanzioni/2

In caso di svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto di condizioni/modalità/limiti



- diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

La delega

- Revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento

La delega

- previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi

- art. 1 comma 7 lettera e) legge 10 dicembre 2014 n. 183 -

Il nuovo art. 2103 c.c.

- Dall'equivalenza delle mansioni alla riconduzione al medesimo livello e categoria legale di inquadramento
- La parziale deroga al divieto di attribuzione a mansioni inferiori
- La modificabilità in pejus delle mansioni con accordi individuali
- I nuovi effetti dell'assegnazione a mansioni superiori

Il nuovo art. 2103 c.c./2

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito **ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento** delle ultime effettivamente svolte.



Viene così superato il criterio dell'“equivalenza delle mansioni” che, precedentemente, era l'unico che consentiva la c.d. “mobilità orizzontale”.

Il nuovo art. 2103 c.c./3

2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il nuovo art. 2103 c.c./4

4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.
5. Nelle ipotesi di cui al 2° e 4° comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Il nuovo art. 2103 c.c./5

Modifica in pejus nell'ambito del livello immediatamente inferiore con riferimento alla stessa categoria legale

- a fronte di modifica degli assetti organizzativi aziendali incidente direttamente sulla posizione professionale del lavoratore
ovvero
- nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva

Il nuovo art. 2103 c.c./6

- Comunicazione del mutamento di mansioni per iscritto a pena di nullità
- Assolvimento dell'obbligo formativo
 - ✓ ove necessario
 - ✓ in nessun caso a pena di nullità dell'atto di assegnazione

Il nuovo art. 2103 c.c./7

Sono fatti salvi

- il rispetto della categoria legale
- la (formale) conservazione del livello di inquadramento precedente
- il trattamento retributivo in godimento prima del mutamento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa

Il nuovo art. 2103 c.c./8

6. Nelle sedi di cui all'art. 2113 quarto comma o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Il nuovo art. 2103 c.c./9

Gli accordi individuali di modifica in pejus delle mansioni

- devono essere stipulati in sede protetta
- possono riguardare non solo le mansioni, ma anche la categoria legale, il livello di inquadramento e la retribuzione
- richiedono la sussistenza di un interesse del lavoratore:
 - ✓ salvaguardia del posto di lavoro
 - ✓ acquisizione di diversa professionalità
 - ✓ miglioramento delle condizioni di vita

Il nuovo art. 2103 c.c./10

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, **salvo diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, **dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

Il nuovo art. 2103 c.c./11

L'assegnazione a mansione superiore diviene definitiva:

- salvo diversa volontà del lavoratore
- dopo sei mesi continuativi, in assenza di specifica previsione dei contratti collettivi (**prima il riferimento era ad un periodo non superiore a tre mesi**)
- salvo che non sia intervenuta per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio (**in precedenza la sostituzione faceva sempre maturare il diritto tranne il caso in cui il lavoratore sostituito fosse stato assente con diritto alla conservazione del posto**)

Il nuovo art. 2103 c.c./12

8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo restando quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.



Nessuna novità