

Le novità in vigore dal 1° gennaio 2008 sono previste dalla legge 247/2007 sul Welfare

Part-time, flessibilità sorvegliata

Sulle modifiche al rapporto di lavoro decide il sindacato

DI DANIELE CIRIOLI

Flessibilità sorvegliata nei rapporti part-time. Decidono i sindacati se, quando, quanto e come datori di lavoro e lavoratori possono aumentare le prestazioni lavorative e modificarne la loro collocazione temporale. La novità, in vigore dal 1° gennaio 2008 e prevista dalla legge n. 247/07 di attuazione del protocollo Welfare, toglie all'autonomia individuale la competenza a decidere sulle clausole modificative per passarla alle parti sociali (ai Ccnl).

La riforma. È in vigore dal 1° gennaio la legge n. 247/07 che ha dato attuazione al protocollo 23 luglio sul Welfare. Il capitolo sul lavoro ha previsto modifiche alla disciplina del part-time, modifiche che da un lato avrebbero dovuto favorire, mediante sconti contributivi, l'appello per questo tipo di rapporto di lavoro oltre una certa durata e dall'altro lato avrebbe dovuto ridurre la sfera dell'autonomia privata nella disciplina del rapporto di lavoro. La legge ha trasformato in norme soltanto la seconda parte. Le novità, intervenute con modifiche al dlgs n. 61/00, sono le seguenti:

- (re)introduzione del diritto di precedenza per i lavoratori che abbiano convertito il rapporto da tempo pieno a tempo parziale;
- introduzione del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa per i lavoratori (o familiari) affetti da patologie oncologiche;
- limitazione dell'autonomia privata (datore di lavoro e lavoratore) sulla possibilità di prevedere clausole modificative al rapporto di lavoro.

Le clausole modificative. Nella disciplina vigente fino allo scorso anno (fino al 31 dicembre 2007) il part-time, anche a termine, era molto flessibile sulla rigidità della collocazione della prestazione lavorativa, in relazione a spazio e durata. Gli strumenti disponibili erano (e restano anche dopo la riforma del Welfare, sebbene con vincoli diversi) due: la clausola flessibile (modifica della collocazione) e la clausola elastica (modifica alla durata).

La prima clausola (flessibile) consente la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, normalmente resa a part-time (cioè a orario ridotto rispetto a quello normale previsto per l'azienda). La clausola è praticabile in ogni tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto). La seconda clausola (elastica) consente la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa normalmente resa a part-time. La clausola è praticabile solamente nelle tipologie di rapporti di lavoro a tempo parziale verticale e misto; non è possibile, dunque, nei rapporti a part-time di tipo orizzontale. La clausola elastica, normalmente,

Le nuove clausole modificative

La clausola flessibile	La clausola flessibile consente al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. E' praticabile in ogni tipologia di contratto di lavoro a part-time (orizzontale, verticale o misto) a condizione che la relativa disciplina sia stata fissata dal Ccnl.
La clausola elastica	La clausola elastica consente al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale. E' praticabile soltanto nei contratti di lavoro a part-time di tipo verticale o misto a condizione che la relativa disciplina sia stata fissata dal Ccnl.
Le regole affidate ai ccnl	<ul style="list-style-type: none"> È compito della contrattazione collettiva: <ul style="list-style-type: none"> prevedere la praticabilità di clausole flessibili e le clausole elastiche; fissare condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale (clausola flessibile) della prestazione lavorativa; fissare condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata (clausola elastica) della prestazione lavorativa; fissare i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa; fissare le compensazioni a favore dei lavoratori.
Preavviso	Se previsto dal ccnl, il datore di lavoro può esercitare il potere di modificare il rapporto di lavoro (clausole flessibili o elastiche) dando un preavviso, salvo intese diverse, di almeno 5 giorni.
Compensazioni	L'esercizio del potere da parte del datore di lavoro di modifica del rapporto di lavoro (clausole flessibili o elastiche) comporta a favore dei lavoratori il diritto a specifiche compensazioni nella misura o forma stabilita dai ccnl.

Trasformazioni, maggiori chance

La nuova disciplina sul part-time prevede una serie di misure a favore dei lavoratori (specialmente a quelli che versino in particolari condizioni di salute) per modificare il rapporto di lavoro, da tempo pieno a parziale e viceversa. In primo luogo, viene riscritto il cosiddetto «diritto di precedenza» già vigente. Mentre fino all'anno scorso il diritto andava pattuito nel contratto di assunzione, adesso è diventato universale. Nel senso che il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto incondizionato di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Seconda novità concerne la disciplina del «diritto alle trasformazioni del rapporto di lavoro» in ogni verso (da tempo pieno a part-time e viceversa) a favore dei lavoratori, del settore pubblico e privato, affetti da patologie oncologiche. Il diritto spetta ai lavoratori per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, che venga accertata da una commissione medica isti-

tuita presso l'Asl territorialmente competente. Il diritto è alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Ma anche a che il rapporto di lavoro a tempo parziale venga trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In caso di patologie oncologiche del 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, che assuma connotazione di gravità (legge n. 104/1992), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Infine, in caso di richiesta del lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Così il tempo parziale cambia pelle

Il lavoro a tempo parziale (part-time) nasce con la legge n. 863 del 1984. Nel 2000 subisce la prime modifiche per opera del dlgs n. 61 e l'anno seguente è nuovamente riformato dal dlgs n. 100/2001. Il primo provvedimento (il dlgs n. 61/2000) definisce il lavoro part-time mediante l'individuazione di un principio: nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno e/o a tempo parziale. A tal fine, considera che il rapporto di lavoro a «tempo pieno» è quello in cui l'orario di lavoro è fissato in misura pari «all'orario normale di lavoro» individuato dalla legge (dlgs n. 66/2003, pari a 40 ore settimanali) o all'eventuale minor orario normale di lavoro fissato dai contratti collettivi. La definizione inoltre prevede che il contratto di lavoro a part-time sia l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore per la fissazione

di un orario di lavoro in misura ridotta rispetto a quello normale fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Dal 24 ottobre 2003, dopo la riforma del lavoro (dlgs n. 276/2003), il contratto di lavoro part-time è praticabile da tutti i datori di lavoro privati, in tutti i settori di attività. Le novità fondamentali che entrano con la riforma riguardano gli strumenti di flessibilità: le prestazioni extra oltre l'orario concordato e la possibilità di modificare la durata e la collocazione dell'orario di lavoro. Novità che, invece, restano non applicabili nel settore pubblico, cioè ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Infine la legge n. 247/2007 opera un ritorno al passato, vincolando nuovamente il contratto di lavoro alle previsioni dei Ccnl per la parte relativa alla flessibilità del rapporto.

porta un incremento definitivo della quantità della prestazione di lavoro. La differenza rispetto al lavoro straordinario o al lavoro supplementare è che, invece, queste ultime prestazioni verificano un aumento soltanto temporaneo riferibile a ogni singola giornata nella quale viene richiesta la prestazione aggiuntiva.

Le vecchie regole. In base alla disciplina in vigore fino al 31/12/07, le clausole modificative (elastica e flessibile) venivano disciplinate dalle pattuizioni individuali previste tra datore di lavoro e lavoratore in sede di stipulazione del contratto di lavoro a tempo parziale (in sede di assunzione) o anche successivamente (con un patto aggiuntivo). Deve ritenersi che i patti siglati entro lo scorso anno continuano a produrre efficacia anche dopo il 1° gennaio 2008, cioè in vigore delle nuove regole che hanno eliminato l'autonomia privata.

Le nuove regole. Con la legge n. 247/07 la disciplina è cambiata radicalmente. Viene introdotto un nuovo principio: sono i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che «possono stabilire» clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. E sono sempre i Ccnl che, nei rapporti di lavoro a part-time di tipo verticale o misto, «possono stabilire» anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Resta fermo come nel passato, inoltre, che gli stessi ccnl stabiliscono:

- a) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- b) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- c) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Ai ccnl è dato anche il compito di prevedere le «compensazioni» a favore dei lavoratori il cui diritto sorge nel momento in cui il datore di lavoro dovesse far ricorso all'esercizio del potere di modificare il rapporto di lavoro.

Il preavviso e le compensazioni. Con la nuova disciplina, dunque, il potere di modificare (per mezzo di clausole elastiche o flessibili) il rapporto di lavoro è esercitabile da parte del datore di lavoro solo se previsto e nelle condizioni e alle modalità stabiliti dai Ccnl.

Inoltre, ove possibile, tale esercizio comporta sempre in favore del lavoratore il diritto a un preavviso di almeno cinque giorni, fatte salve le intese fra le parti. Non solo; ma il lavoratore ha pure diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai medesimi contratti collettivi.