

Un'analisi degli strumenti di flessibilità a disposizione dell'impresa nel periodo delle ferie estive

Part-time in soccorso alle aziende

Prestazioni extra per compensare la riduzione della forza lavoro

DI DANIELE CIRIOLI

Lavoratori a part-time in aiuto alle aziende. Durante i periodi di temporanea riduzione della forza lavoro aziendale, come quello delle ferie estive, il da-

Prestazioni supplementari con il consenso del lavoratore

tore di lavoro può ricorrere a prestazioni extra dei lavoratori assunti con contratto a tempo parziale. Strumenti di flessibilità quali le prestazioni supplementari, quelle straordinarie e le clausole modificative, infatti, consentono all'impresa di variare anche unilateralmente la collocazione e la durata delle prestazioni lavorative.

Le prestazioni extra

La vigente disciplina del contratto di lavoro a part-time (riformata dal dlgs n. 276/2003) risulta più flessibile nella praticabilità di prestazioni extra da parte dei lavoratori, vale a dire prestazioni oltre l'orario di lavoro

Le prestazioni aggiuntive	
Lavoro supplementare	
Part-time orizzontale	Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementari adattandosi alla disciplina prevista dai contratti collettivi che dovrà tra l'altro stabilire: <ul style="list-style-type: none"> • il numero massimo di ore effettuabili di straordinario; • le causali che consentono l'effettuazione di lavoro supplementare; • le conseguenze in caso di superamento del numero massimo di ore. In mancanza della disciplina del Ccnl, e solo in quest'ipotesi, per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, è richiesto il consenso del lavoratore.
Lavoro straordinario	
Part-time verticale	È consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, applicandosi la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno
Part-time misto	È consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, applicandosi la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno

ordinario, a tempo ridotto, che è prefissato nel contratto di assunzione. A seconda del tipo di part-time, in particolare, sono praticabili il lavoro supplementare e il lavoro straordinario.

Il lavoro supplementare

Per lavoro supplementare deve intendersi quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario di lavoro (ridotto, a part-time)

concordato fra le parti, datore di lavoro e lavoratore, comunque nel limite del tempo pieno. Rispetto al passato, che contemplava un'articolata disciplina in materia, oggi (dal 24 ottobre 2003 dopo la riforma del lavoro) tali prestazioni sono possibili nella sola ipotesi di contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, e anche se il rapporto sia stato stipulato a termine. Secondo il ministero del lavoro (circolare n. 9/2004), anche se la nuova formulazione dell'articolo

3, comma 1, del dlgs n. 61/2000 prevede espressamente che il ricorso al lavoro supplementare sia consentito solo nel part-time di tipo orizzontale, non è da escludere tale possibilità anche nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita (ossia l'orario di lavoro ridotto) risulti inferiore a quello normale settimanale.

Un occhio va dato in ogni caso alle regole della contrattazione collettiva. La quale, infatti, ha

in suo potere il compito di fissare il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le relative causali di praticabilità e le conseguenze del superamento delle ore consentite. In mancanza di previsioni collettive, le prestazioni supplementari sono effettuabili solamente con il consenso del lavoratore interessato; l'eventuale rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Invece, se c'è una disciplina collettiva, il datore di lavoro può chiedere prestazioni supplementari anche senza il consenso del lavoratore.

Il lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinarie sono possibili nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale e in quelli di tipo misto, anche quando il contratto di lavoro (verticale o misto) è a tempo determinato. Il ministero del lavoro ha precisato che il ricorso al lavoro straordinario è possibile soltanto ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto, altrimenti la variazione in aumento dell'orario di lavoro va gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero a lavoro supplementare.

Senza contrattazione collettiva regole fissate con patto scritto

Nel part-time (anche a termine) risulta oggi più flebile anche la rigidità della collocazione, con riferimento a spazio e durata, delle prestazioni lavorative. Gli strumenti di flessibilità in merito sono due: la clausola flessibile (collocazione) e la clausola elastica (durata).

La prima clausola è l'accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) che consente la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, normalmente resa a part-time. La clausola è praticabile in ogni tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto).

La clausola elastica è l'accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) che 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).

Per quanto riguarda le modalità operative, è compito della contrattazione collettiva di fissarne una relativa disciplina

Le clausole modificative	
La clausola flessibile	La clausola flessibile è relativa alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. È pattuibile tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) in ogni tipologia di contratto di lavoro a part-time
La clausola elastica	La clausola elastica è relativa alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa a tempo parziale. È pattuibile tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) solo nei contratti di lavoro a part-time di tipo verticale o misto
Pattuizioni individuali	Il compito di fissare la disciplina sulle clausole modificative è affidata ai contratti collettivi; in assenza, è rimesso alla volontà delle parti (datore di lavoro e lavoratore) nel contratto di assunzione
Le regole affidate ai Ccnl	La contrattazione collettiva deve fissare: <ul style="list-style-type: none"> • condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; • condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; • i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa

na (si veda tabella).

Attenzione. La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione di lavoro, a differenza dello straordinario o del lavoro supplementare che, invece, verificano solo un aumento temporaneo riferibile a ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tuttavia, l'incremento praticato

mediante la clausola elastica potrebbe essere delimitato nel tempo e anche solo eventuale. Ma se non diversamente previsto nel contratto collettivo e in quello individuale, la clausola elastica deve intendersi produttiva di una modificazione definitiva.

Secondo il ministero del lavoro la vigente disciplina del part-time è caratterizzata, tra l'altro, per la maggiore flessi-

bilità nella gestione dell'orario di lavoro, per i minori vincoli nelle richieste di prestazioni di lavoro supplementare/straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche, demandando alla contrattazione collettiva il compito di fissare condizioni e modalità operative. Questa maggiore apertura, tuttavia, deve sempre tenere conto di precise regole normative, nel

rispetto del potere dispositivo del datore di lavoro. Così, a proposito delle clausole elastiche e flessibili, se c'è una disciplina collettiva, il datore di lavoro è in potere di applicarle unilateralmente; in tal caso, è il Ccnl che fissa condizioni e modalità di esercizio di tale potere. In mancanza, le regole contrattuali sulle clausole flessibili vanno fissate

La clausola flessibile è praticabile in ogni tipo di rapporto di lavoro a tempo parziale

dalle parti, mediante stipula di apposito patto scritto, contestuale o successivo al contratto di lavoro a tempo parziale che, per la sua natura concordata, esclude certamente la decisione unilaterale di una delle parti (datore di lavoro o lavoratore).