IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Introdotto per la prima volta con la l. n. 83/1984 come occasione per l’inserimento lavorativo di categorie di lavoratori c.d. deboli.

Dopo diversi interventi è stato disciplinato prima dal d. lgs. n. 61/2000 oggi dal d. lgs. n. 81/2015, (art. 4-12) passando via via da un’elevata rigidità normativa ad una sempre più crescente flessibilità.

Articolazioni: part time orizzontale e verticale e misto

*Forma e contenuti del contratto*

Ad probationem: se il datore non riesce a fornire la prova del contratto su domanda del lavoratore al giudice il rapporto viene dichiarato a tempo pieno.

Stessa sanzione anche per omessa indicazione della durata della prestazione lavorativa.

E’ anche riconosciuto al lavoratore che ne faccia richiesta un importo a titolo di risarcimento del danno, da liquidare in via equitativa.

Predeterminazione della collocazione della prestazione nel giorno , nella settimana nel mese o nell’anno. Sanzione: interviene il giudice a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione tenuto conto delle responsabilità familiari del lavoratore e della sua necessità di integrazione del reddito, nonché delle esigenze del lavoratore, anche qui con risarcimento del danno da valutarsi in via equitativa

*Le modalità flessibili*

1. *Ricorso al lavoro supplementare*

* Regime demandato alla contrattazione collettiva, in mancanza è consentito in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate e compensato con una maggiorazione del 15%.

1. *Clausole elastiche*

* Pattuite per iscritto, il datore può variare la collocazione temporale della prestazione o in aumento l’estensione temporale. Regime demandato alla contrattazione collettiva ma deve essere garantito un preavviso di due giorni e il diritto a specifiche compensazioni, nella misura e nelle forme determinate dai contratti collettivi.
* In mancanza di contratto collettivo possono essere pattuite davanti le commissioni di certificazione, - limiti: preavviso, misura massima del 25% e maggiorazione del 15%, violazione: diritto al risarcimento del danno.
* Il rifiuto del lavoratore a concordare variazioni dell’orario di lavoro non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

*Il trattamento del lavoratore a tempo parziale*

* Non deve essere meno favorevole a quello del lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, ma va parametrato alla ridotta entità della prestazione lavorativa.
* I contratti collettivi possono modulare alcuni trattamenti es. durata della prova o del comporto, in relazione all’articolazione dell’orario di lavoro.

*La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale*

Necessario accordo scritto tra le parti

Diritto: per il lavoratore affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie degenerative. In questo caso il lavoratore ha altresì diritto, su richiesta, alla ritrasformazione in rapporto a tempo pieno

In situazione di maternità o paternità : diritto al passaggio temporaneo, finalizzato a rendere possibile la conciliazione vita-lavoro: si può richiedere per una sola volta la trasformazione del lavoro in luogo del congedo parentale purchè con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta

Altre situazioni solo diritto di precedenza in caso che il datore autonomamente ritenga di dare corso alle trasformazioni ( lavoratore il cui coniuge , genitore o figlio sia affetto da patologie oncologiche o degenerative, o che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con figlio convivente portatore di handicap.

In caso di assunzione a tempo parziale il datore è tenuto a dare informazione a personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comune, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno.

I lavoratori pubblici possono richiedere il passaggio a part time ma l’amministrazione può respingere, entro 60 giorni dalla presentazione , tale richiesta non soltanto qualora il lavoratore intenda svolgere un’attività lavorativa in conflitto di interessi con i propri doveri di servizio, ma anche quando tale passaggio, comporti in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell’amministrazione stessa.

IL CONTRATTO INTERMITTENTE (artt. 13-18 d. lgs. n. 81/2015)

Contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente.

*Presupposti e limiti*

Esigenze organizzative o produttive individuate dai contratti collettivi

Per alcune particolari attività elencate nel d.m. 23 ottobre 2004 (camerieri, impiegati di albergo, addetti alle pompe di distribuzione di benzina.

Con minori di 24 anni o con maggiori di 55 anni.

Solo per un periodo complessivamente non superiore a 400 giorni di effettivo lavoro nell’arco di 3 anni solari, a pena di trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato

Divieti di stipula

Il contratto stipulato in mancanza dei presupposti che lo giustificano e in violazione dei divieti si trasforma in un ordinario contratto di lavoro subordinato

*Forma*

Ad probationem , con indicazione di alcuni elementi (durata e ragioni del contratto, luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo etc.

*Il lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità*

Qualora non sia stipulata dalle parti un’apposita clausola, il contratto si deve intendere senza obbligo di disponibilità (art. 13)

*E con obbligo di disponibilità*

Se è pattuita la clausola il lavoratore è contrattualmente obbligato a rispondere alla chiamata ed è compensato con un’indennità di disponibilità, la cui misura è determinata dai contratti collettivi ma entro un minimo fissato con d.m.

Il rifiuto ingiustificato può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Parità di trattamento , fatto salvo il riproporzionamento dei vari trattamenti

*Comunicazione amministrativa*

E’ stabilito, a pena di sanzione amministrativa che prima di ogni chiamata il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla competente sede dell’Ispettorato del lavoro, in modo da rendere la prestazione tracciabile per gli ispettori ed evitare che il lavoro intermittente sia usato per coprire forme di lavoro nero.