

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 07 febbraio 2008

Circolare informativa n° 10 /2008

A tutte le Aziende Assistenti
Loro sedi

“Approfondimento”

LE NUOVE REGOLE PER IL PART-TIME INTRODOTTE DAL “PROTOCOLLO WELFARE”

La Legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha modificato il Decreto 25 febbraio 2000, n. 61, recante “Norme sul lavoro a tempo parziale”, introducendo una nuova regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili e della trasformazione del rapporto di lavoro in uno ad una nuova tipologia di diritto di precedenza.

LE CLAUSOLE DI FLESSIBILITA’

Il Decreto Legislativo 276/2003 (alias “Riforma Biagi”) aveva introdotto la possibilità per il datore di lavoro di modificare l’orario pattuito con il lavoratore mediante l’utilizzo di clausole elastiche e flessibili. Difatti, la stipulazione di clausole flessibili permette al datore di lavoro di variare la collocazione temporale dell’orario di lavoro rispetto a quella contrattualmente stabilita, mentre la stipulazione di clausole elastiche consente di variare in aumento la prestazione lavorativa.

La Legge n. 247/2007 ha novellato l’articolo 3 del D. Lgs. n. 61 del 2000 prevedendo che, affinché le parti del contratto di lavoro possano stipulare clausole elastiche e/o flessibili, è necessario che esse siano espressamente previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, la Legge in esame ha affidato alla contrattazione collettiva il compito di stabilire :

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazioni 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.

Nella nuova versione della riforma del Welfare, il lavoratore acquisisce il diritto ad un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi (in luogo dei due previsti dalla precedente normativa) per l’utilizzo da parte del datore di lavoro delle clausole. Il decreto ribadisce anche il diritto a specifiche compensazioni, nelle misure stabilite dagli accordi collettivi.

Per ciò che concerne le clausole stipulate prima del 1° gennaio 2008, anche in assenza di regolamentazione collettiva esse sono valide ed efficaci e resteranno tali sino a quando non interverrà una causa di estinzione del rapporto.

PART-TIME TEMPORANEI PER CURE E/O ASSISTENZA

E' riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente. In questi casi, qualora il lavoratore lo richieda, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Invece, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale :

- ai lavoratori che assistono quotidianamente un familiare o un convivente affetti da patologie oncologiche alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- su richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici;
- su richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il legislatore ha riconosciuto un diritto di precedenza, senza alcuna limitazione temporale, in favore di quei lavoratori che hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale ed intendano tornare a lavorare a tempo pieno.

Rimane invariato il diritto di precedenza per il lavoratore part-time, in previsione di assunzioni a tempo pieno da parte del datore di lavoro per mansioni uguali o equivalenti.

PART-TIME BREVI

La Legge, **pur con rimando specifico ad una futura legge delega in materia di mercato del lavoro**, ha previsto la possibilità di predisporre aumenti contributivi applicabili ai contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore, ("part-time brevi") al fine di disincentivare l'utilizzo di tali tipologie di lavoro.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso