

Maggiorazione per chi sfora con i dipendenti a termine. Nuove regole per il part-time

Contratti di lavoro al restyling

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Costa caro all'azienda assumere lavoratori a termine oltre i limiti. Sforare il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato, infatti, comporta al datore di lavoro di dover pagare la maggiorazione del 50% della retribuzione dei lavoratori assunti a termine oltre limite. A stabilirlo è il dlgs attuativo della delega del Jobs Act per un codice dei contratti, approvato in via definitiva dal consiglio dei ministri di giovedì. Il decreto, fra le altre cose, modifica anche il contratto part-time.

Il limite alle assunzioni a termine. La liberalizzazione delle assunzioni a termine trova limite nel numero massimo di lavoratori che possono essere assunti in azienda. Il limite è fissato dai contratti collettivi; in mancanza è pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (a termine), con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione (a termine). Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Ai fini della verifica del rispetto del limite vanno escluse le assunzioni effettuate in determinati casi. Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

Nel caso in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga in violazione del limite percentuale, il datore di lavoro dovrà pagare una maggiorazione della retribuzione pari al 50%, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, e comunque in misura non inferiore al 50% di una mensilità. In ogni caso, resta esclusa la trasformazione dei contratti

Il limite ai rapporti a termine

Numero massimo di rapporti a termine	• Pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (a termine), con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5
Datori di lavoro fino a cinque dipendenti	• Sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
Assunzioni escluse dal limite	
• Quelle effettuate nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici	
• Quelle effettuate da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo per le società già costituite	
• Quelle effettuate per lo svolgimento delle attività stagionali	
• Quelle effettuate per specifici spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi	
• Quelle effettuate per sostituzione di lavoratori assenti	
• Quelle effettuate con lavoratori di età superiore a 50 anni	

da termine a tempo indeterminato.

Part-time e lavoro supplementare. Relativamente al contratto a part-time, la riforma del Jobs Act conferma l'attuale disciplina con le tre tipologie, verticale, orizzontale e misto, e con la previsione dell'obbligo di specificazione nel contratto di assunzione di quella prescelta. Entro i limiti dell'orario normale di lavoro (40 ore settimanali, in genere), il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti (cioè oltre l'orario ridotto per il tempo parziale), anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Nel procedere in questa sua richiesta, il datore di lavoro dovrà tener conto anche di quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato in azienda. Qualora quest'ultimo non contenga una specifica disciplina, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. E in tale ipotesi il lavoratore può rifiutare di svolgere il lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lavoro straordinario. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come defini-

to dall'art. 1, comma 2, lett. c), del dlgs n. 66/2003, vale a dire come il «lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro». Rispetto alla vigente disciplina, la riforma estende la possibilità del lavoro straordinario anche al part-time orizzontale.

Clausole elastiche. Datore di lavoro e lavoratore possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il tutto può avvenire ovviamente nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi. Il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese con il datore di lavoro, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario in aumento della durata comportano il diritto a favore del lavoratore ad una maggio-

razione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ai lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica: a) affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente; b) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992); c) studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali. In ogni caso, il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non può mai costituire giustificato motivo di licenziamento.

Le trasformazioni. Datore di lavoro e lavoratore possono in ogni momento accordarsi sulla trasformazione di un rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. In tal caso, il rifiuto del lavoratore a una tale trasformazione, o anche da tempo parziale o tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. La riforma ha inserito alcune ipotesi al ricorrere delle quali la trasformazione da facoltà diventa un diritto per il lavoratore.

In primo luogo, il diritto spetta ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl. A richiesta del lavoratore, il rapporto a tempo parziale va trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

In secondo luogo, nell'ipotesi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il 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 con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della legge n. 104/92), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (quindi non si tratta di un «diritto», ma soltanto di priorità nel caso di necessità anche aziendale alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale). Stessa priorità è riconosciuta al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3 della legge n. 104/92). Per consentire la materiale fruizione di tali diritti e priorità, il datore di lavoro è tenuto a dare 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, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno, in caso di assunzione di personale a tempo parziale. In terzo luogo, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo parentale ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Infine, è previsto che il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, per il lavoratore il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto.