

Il contratto di lavoro part time ritorna al passato

Giampiero Falasca *Avvocato in Roma - Studio legale Simmons & Simmons*

Con l'attuazione legislativa del Protocollo sul Welfare la disciplina del part-time, a poco tempo di distanza dalla riforma Biagi, viene nuovamente modificata

La riforma Biagi, e più precisamente l'articolo 46 del decreto legislativo n. 276/2003, era già intervenuta sulla materia, modificando la disciplina contenuta nell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61 del 2000, che regolava il ricorso al lavoro supplementare e alle cosiddette clausole flessibili o elastiche.

Le innovazioni apportate dalla riforma Biagi hanno fatto molto discutere; la nuova disciplina del part-time è stata criticata in quanto avrebbe conferito un potere troppo ampio al datore di lavoro di modificare l'orario ridotto pattuito con il lavoratore.

Queste critiche hanno trovato risposta nel Protocollo sul Welfare siglato tra il Governo e le parti sociali il 23 luglio 2007: con il provvedimento legislativo che ha dato attuazione al Protocollo, sono state introdotte significative innovazioni in materia di clausole flessibili ed elastiche ed in materia di diritto di precedenza.

Questi ripetuti interventi normativi sono stati accomunati dalla continua ricerca, da parte del legislatore, del punto di equilibrio tra l'esigenza del datore di lavoro di disporre del lavoratore part-time in maniera flessibile, potendo cioè in determinate situazioni variare l'orario ridotto pattuito, e l'esigenza del lavoratore di avere la certezza che l'orario ridotto inizialmente pattuito resti tale nel tempo.

La linea di confine tra questi due interessi contrapposti è stata fissata in misura diversa dalla riforma Biagi, dal Protocollo sul Welfare.

Le innovazioni introdotte dal pacchetto Welfare

Questo ultimo provvedimento riporta la disciplina entro il quadro originariamente previsto dal decreto legislativo n. 61/2000, dando priorità all'esigenza di garantire il diritto del lavoratore a

modificare l'orario ridotto solo in situazioni eccezionali e solo ove ciò sia consentito dall'autonomia collettiva; al contrario, la riforma Biagi riteneva prioritario consentire al datore di lavoro di disporre in maniera flessibile dell'orario ridotto, pur in un quadro di garanzie volte a consentire al lavoratore di far valere il proprio consenso individuale.

Il senso delle innovazioni introdotte con la legge attuativa del Protocollo è ben esplicitato dal testo dello stesso Protocollo di luglio, il quale prevedeva l'adozione delle seguenti novità:

- prevedere per i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti;
- attribuire ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà di introdurre clausole elastiche e flessibili e di disporre la relativa disciplina;
- stabilire comunque la necessità dell'accordo individuale per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano concluso contratti a tempo parziale motivati da comprovati compiti di cura.

Si prevedeva inoltre l'introduzione di un sistema di incentivi e disincentivi, volto ad orientare verso la scelta di rapporto di lavoro a tempo parziale di orario non eccessivamente breve.

Clausole elastiche e flessibili

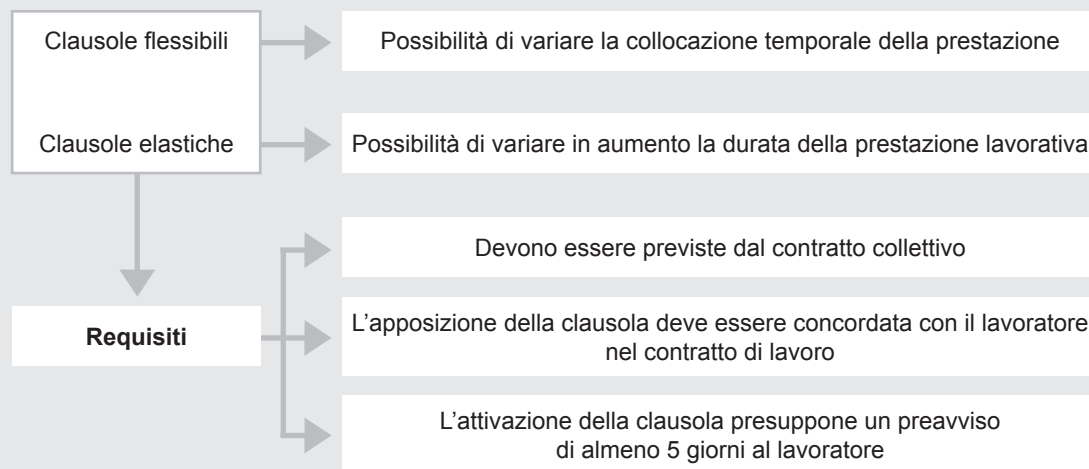
Queste linee guida hanno portato ad una nuova disciplina delle clausole elastiche e flessibili; è opportuno ricordare brevemente in cosa consistono queste clausole.

Come noto, nel rapporto di lavoro a tempo parziale il datore di lavoro non può variare unilateralmente l'orario di lavoro o la collocazione temporale della prestazione pattuita con il lavoratore.

Tuttavia, nel medesimo accordo con cui le parti definiscono un orario ridotto è possibile inserire specifici patti che attribuiscono al datore di lavoro tale potere: le cosiddette clausole flessibili ed elastiche.

Le prime vengono definite come gli accordi che

Clausole elastiche e flessibili



P.G.

consentono la variazione temporale della prestazione lavorativa (in sostanza, non c'è un aumento della prestazione); le seconde (applicabili ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto) consentono invece una variazione in aumento della durata della prestazione.

L'articolo 46 della riforma Biagi aveva modificato il comma 7 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61/2000, ridefinendo integralmente la nozione e la disciplina delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

Secondo la disciplina introdotta dalla riforma Biagi, la clausola flessibile poteva essere sottoscritta tra le parti all'atto dell'assunzione o anche successivamente; il datore di lavoro non poteva tuttavia variare a proprio piacimento l'orario di lavoro stabilito contrattualmente, ma doveva farlo secondo le condizioni e le modalità individuate dalla contrattazione collettiva.

In alternativa a tale strada le parti, in carenza di accordo riferibile all'autonomia collettiva, potevano disciplinare con condizioni, modalità, forme e misura delle compensazioni, la clausola flessibile inseribile nel contratto individuale.

Il sistema previsto dal decreto legislativo n. 61 del 2000 prima della riforma Biagi si caratterizzava per una diversa impostazione, definita «a doppia chiave»: dapprima era necessario che la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione o la durata della stessa fosse prevista e regolamentata a livello collettivo; solo a fronte di tale previsione era poi possibile richiedere al lavo-

ratore il proprio assenso ad operare con tale flessibilità (articolo 3, commi 7 e 9).

Un'altra innovazione apportata dalla riforma Biagi riguardava il periodo di preavviso che il datore di lavoro era tenuto a rispettare in caso di cambiamento della dislocazione oraria; tale preavviso, fatta salva la possibilità di termini diversi stabiliti contrattualmente, era fissato in due giorni lavorativi (il medesimo preavviso era invece fissato dal decreto legislativo n. 61/2000 in 10 giorni, con possibilità per i contratti collettivi di ridurlo sino ad un minimo di 48 ore).

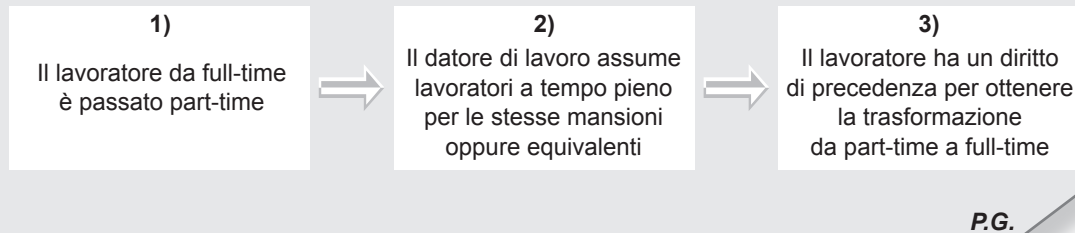
La disciplina appena ricordata è stata nuovamente modificata dal provvedimento legislativo che ha dato attuazione al Protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007.

Le innovazioni apportate dal provvedimento si caratterizzano per un sostanziale superamento del criterio, introdotto dalla riforma Biagi, di alternatività tra disciplina collettiva e individuale per la regolamentazione delle clausole elastiche e flessibile, e per un ritorno al sistema della «doppia chiave».

In particolare, nella disciplina attuativa del Protocollo si prevede che solo la contrattazione collettiva può sta-

bilire se possano o meno essere inserite le clausole flessibili (articolo 3, comma 7 del decreto legislativo n. 61/2000, nuovo testo); una volta prevista tale possibilità nel contratto collettivo, per la stipulazione delle suddette clausole si rende necessario il consenso del lavoratore.

Come funziona il nuovo diritto di precedenza



Spetta sempre alla contrattazione collettiva nazionale il compito di stabilire in che misura e per quali motivi il patto elastico può modificare l'orario di lavoro, e quale compenso deve essere corrisposto al lavoratore a fronte dell'accettazione della flessibilità dell'orario (articolo 3, comma 8, nuovo testo).

Inoltre, il datore di lavoro, ove consentito dalla contrattazione collettiva, e nel rispetto delle condizioni dalla stessa previste, può utilizzare il potere riconosciutogli dalla clausola elastica o flessibile di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, oppure di modificare la collocazione temporale della stessa, solo previo rispetto di un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi (che tuttavia può essere ridotto previa intesa tra le parti, articolo 3, comma 8, nuovo testo): anche su questo punto, si realizza una sostanziale innovazione rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo n. 276/2003, che aveva fissato in due giorni il periodo di preavviso.

Le parti hanno altresì facoltà di concordare, in luogo di un compenso vero e proprio, altri strumenti quali, ad esempio, la possibilità di ricorrere al riposo compensativo in relazione alle ore aggiuntive prestate.

Il diritto di precedenza

Un'altra innovazione apportata dalla legge attuativa del Protocollo riguarda il diritto di precedenza. A seguito delle modifiche introdotte dalla riforma Biagi (sfociate nella modifica dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 61/2000), il datore di lavoro, a differenza di quanto avveniva in precedenza, non era tenuto a motivare il proprio rifiuto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Parimenti, il decreto legislativo n. 276 del 2003 aveva eliminato l'obbligo di convertire il contratto di lavoro dei lavoratori che ne hanno fatto

richiesta da part-time a tempo pieno, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, a meno che ciò non sia espressamente previsto nel contratto individuale.

Tale disciplina si limitava a prevedere la possibilità che il contratto individuale a tempo parziale riconoscesse, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In questo modo, non veniva riconosciuto alcun diritto di precedenza dei lavoratori part-time alla trasformazione del rapporto a tempo pieno, ma si subordinava l'esistenza di tale diritto ad una apposita pattuizione sottoscritta tra le parti del contratto di lavoro (articolo 5, comma 3).

Tale disciplina è cambiata a seguito dell'approvazione della legge attuativa del Protocollo sul Welfare, che ha inserito nel testo del decreto legislativo n. 61 del 2000 un nuovo articolo (l'articolo 12-ter).

La nuova norma riconosce al lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nel complesso, le nuove misure tendono a riportare la disciplina del part-time verso l'impostazione originaria del decreto legislativo n. 61 del 2000; l'esperienza applicativa ci dirà se in questo modo si potrà aumentare la diffusione dell'istituto, che negli ultimi due anni questa forma di lavoro aveva mostrato segnali di forte crescita.