

CO.CO.CO.

Il decreto legislativo 81/2015, entrato in vigore il 25/06/2015, ha abrogato gli articoli di legge sui Contratti a Progetto, ma continuano ad esistere le Collaborazioni Coordinate e Continuative a condizione che siano:

1. previste dai Contratti Collettivi che ne regolamentino gli aspetti economici e normativi;
2. prestate da professionisti iscritti in albi professionali;
3. esercitate da componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società;
4. rese nei confronti di associazioni e società sportive dilettantistiche.

Tutte le collaborazioni coordinate e continuative fuori da questi ambiti dovranno essere ricondotte ad altre tipologie (lavoro subordinato od altro).

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Pur non cambiando l'impianto della precedente norma, il decreto (artt. dal 4 al 12) contiene innovazioni e precisazioni rilevanti. Qui di seguito riassumiamo, per sommi capi, l'intero istituto.

Qualsiasi tipo di rapporto di lavoro subordinato può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

In caso di part-time, nel contratto di lavoro deve essere indicato, in maniera precisa e puntuale, la durata della prestazione e la distribuzione dell'orario giornaliero, che deve essere rigorosamente osservato, sia nella *collocazione temporale* sia nella *quantità*.

Per poter superare questa rigidità, è necessario che nella lettera di assunzione sia prevista una "clausola elastica" e che i Contratti Collettivi applicati regolamentino sia il lavoro supplementare sia la variazione dell'orario. Se il Contratto Collettivo non disciplina in merito (ma quasi tutti i contratti lo prevedono), è necessario che ci sia tra le parti una pattuizione che specifichi le modalità di applicazione. Questo accordo deve obbligatoriamente essere certificato dalle Commissioni di Certificazione.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa) deve obbligatoriamente essere concordata fra le parti e risultare da atto scritto. L'eventuale



rifiuto da parte del lavoratore di aderire ad una richiesta di trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da malattie “ingravescenti” hanno diritto alla trasformazione del contratto da full-time a part-time. Hanno invece la priorità nella trasformazione del contratto i lavoratori che hanno familiari affetti dalle patologie di cui sopra.

Una novità interessante è quella contenuta nell’art. 8 (comma 7), che consente al lavoratore di chiedere, **per una sola volta**, la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale durante il periodo di spettanza del “congedo parentale” (maternità facoltativa), con una riduzione di orario non superiore al 50%. Alla fine del periodo di congedo, il rapporto tornerà nella situazione precedente.

Tutte le pattuizioni debbono risultare da atto scritto. In difetto sono previste sanzioni che vanno dal disconoscimento del part-time (con automatica trasformazione del rapporto a tempo pieno) al riconoscimento di un risarcimento al lavoratore, nel caso di mancato rispetto dei meccanismi che regolano le “clausole elastiche”.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

www.consulentedellavorotorino.it