

Orario di lavoro flessibile



www.asri.ancl.it

Dott. Giovanni Cruciani
Consulente del lavoro in Perugia
Componente Centro Studi Nazionale ANCL
Componente comitato scientifico ASRI dell'ANCL

Supportato da:



Ai sensi del comma 2, art. 1, Dlgs n. 66/2003, agli effetti delle disposizioni di cui al decreto legislativo in questione, si intende per:

ORARIO DI LAVORO: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni

PERIODO DI RIPOSO: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro

LAVORO STRAORDINARIO: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro

PERIODO NOTTURNO: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino

DIVISA DI LAVORO - ORARIO DI LAVORO (TEMPO TUTA)

Secondo la Cassazione, il tempo necessario a indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro, e va dunque retribuito, se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro:

=

Il tempo tuta va retribuito se è il datore di lavoro a imporre ai propri lavoratori quando e dove effettuare l'operazione di vestizione o di svestizione della divisa aziendale (c.d. eterodirezione).

Esigenze di vita-lavoro

Innovativa è l'attenzione che la proposta di legge rivolge alla conciliazione delle esigenze di vita-lavoro.

Su questo tema, gli attori principali sono le parti sociali che possono stabilire tramite contratti collettivi, anche aziendali, orari individuali, collettivi, di gruppo e personalizzati in modo da diversificare la durata lavorativa, ad esempio, attraverso **sistemi di banche di ore** (art. 17).

Per quanto riguarda la gestione della **flessibilità dell'orario**, l'art. 18 rinvia agli accordi sindacali aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale costituite nell'impresa o unità produttiva e amministrativa, o, in loro mancanza, dalle organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle confederazioni stipulanti il contratto collettivo nazionali di categoria applicato nell'impresa o unità produttiva o l'accordo di comparto applicato nell'unità amministrativa.

- Sanzioni amministrative e pecuniarie sono previste tanto in caso di violazione dei limiti legali quanto da quelli previsti dalla contrattazione.
- È poi la stessa contrattazione collettiva a dover adeguare la disciplina sull'orario di lavoro a quanto previsto dal disegno di legge alla prima scadenza contrattuale, comunque non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge (art. 21).

L'ORARIO RIDOTTO: PART TIME

ORIZZONTALE	VERTICALE	MISTO
quando la riduzione dell'orario di lavoro è prevista in relazione all'orario normale giornaliero (il lavoratore lavora tutti i giorni ma con orario ridotto)	quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati dell'anno, del mese o della settimana	combinazione di part time orizzontale e verticale

L'ORARIO RIDOTTO: PART TIME

- **LAVORO SUPPLEMENTARE**

- Sono le ore di lavoro svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.
- Il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di svolgere ore di lavoro supplementari avendo riguardo:



Al numero massimo di ore di lavoro effettuabili previsto dai CCNL

entro il limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate se il CCNL non lo disciplina.

L'ORARIO RIDOTTO: PART TIME

- **I CONTRATTI COLLETTIVI STABILISCONO:**

1. condizioni e modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento la durata della prestazione lavorativa;
2. condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

- **ATTIVAZIONE DELLE CLASOLE ELASTICHE**

- Salva diversa previsione contrattuale, il potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, nel rispetto di un preavviso di 2 giorni lavorativi

L'ORARIO RIDOTTO: PART TIME

- **2) IN ASSENZA DI DISCIPLINA COLLETTIVA**
- È possibile concordare **CLAUSOLE ELASTICHE SOLO IN SEDE PROTETTA** e queste prevedono:
 - condizioni e modalità con cui il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare, la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa
 - misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.
 - Maggiorazione per il lavoratore pari al 15% omnicomprensiva.

L'ORARIO RIDOTTO: PART TIME

FLESSIBILITA' CONTRATTUALE

Metodo previsto dalla contrattazione collettiva e che coinvolge tutte le maestranze aziendali.

Le ore «flessibili» possono essere, così, **compensate** mediante retribuzione salariale, a condizione che ciò avvenga per tutta l'impresa, sulla base di un reciproco **accordo** fra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La sua applicazione richiede necessariamente la **forma scritta (accordo)** attraverso la quale vengono **fissate le modalità operative**, la **durata**, i **tempi** di compensazione delle ore in eccesso, la **maggiorazione retributiva** e la **gestione delle ore accantonate e non compensate** (es: le ore non compensate entro il termine di validità dell'accordo sono remunerate come lavoro straordinario o supplementare).

L'orario minimo del part time nei CCNL

- Ci sono diversi contratti collettivi che inseriscono un numero minimo di ore settimanali per la stipula del contratto part time.
- Anche nel caso di apprendistato part time.
- **Che succede se tale limite non viene rispettato per volontà delle parti?**
 - Ai fini dell'apprendistato;
 - Per il rispetto del CCNL;
 - Per quanto riguarda il versamento contributivo;
 - Può la volontà delle part derogare a quanto previsto dal CCNL?

L'orario minimo del part time nei CCNL

- Se la richiesta di riduzione di orario inferiore ai limiti **viene dal Datore di Lavoro**:
- Il lavoratore può essere d'accordo oppure no!
- Se non è d'accordo il problema non si pone nemmeno.
- La volontà delle parti deve essere rispettata.
- Se la richiesta **viene dal lavoratore**:
Il sistema è più magnanimo anche come predisposizione.
- Ma basta l'accordo fra le parti?
- Meglio un accordo collettivo aziendale o la certificazione del contratto in commissione. Ma in questo secondo caso: Vi è il rispetto del CCNL ai fini delle agevolazioni contributive?

L'orario minimo del part time nei CCNL

- L'INPS può pretendere i contributi?
- **Secondo il messaggio INPS 5143 del 14 febbraio 2005:**
- *«... per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a) dello stesso comma. In base a tali disposizioni non sussiste alcun limite minimo o massimo di orario da pattuirsi tra le parti perché si possa parlare di rapporto di lavoro a tempo parziale ...».*
- **Conclude il messaggio:**
- *«In base ai predetti riferimenti normativi, pertanto, i contributi previdenziali ed assistenziali devono essere calcolati, con riferimento alla fattispecie in oggetto, **tenendo conto dell'orario pattuito tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche se inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento**».*

L'orario minimo del part time nei CCNL

- Per l'apprendistato:
L'orientamento prevalente è quello che il numero di ore previsto dal CCNL sia rispettato soprattutto perché all'apprendista deve essere garantita la formazione. Ed il piano formativo deve essere predisposto ed avere un numero di ore di lavoro tali che la formazione sia garantita.
- Rimane una valutazione molto soggettiva ma sappiamo bene quale può essere il potere dell'ispettore nei riguardi della formazione e nell'analisi del contratto di apprendistato.
- I rischi della conversione del rapporto di lavoro sono troppo elevati.

L'orario minimo del part time nei CCNL

- La volontà delle parti.
- Il ripensamento del lavoratore.
- Che può accadere se il lavoratore nel corso del rapporto di lavoro a part time in conclusione si accorge di aver lavorato comunque molto di più di quanto aveva originariamente concordato.
- Ovviamente ci sarà il lavoro supplementare e poi addirittura lo straordinario.
- Ma che potrebbe richiedere al datore di lavoro?
- Denuncia all'Ispettorato del lavoro competente:
- L'ispettore in sede ispettiva che poteri ha: Diffida accertativa e/o potere di disposizione.

L'orario minimo del part time nei CCNL

- Sulle differenze retributive: **Diffida accertativa** ex art. 12 D. Lgs. 124/2004
- Può l'ispettore emettere una diffida accertativa per differenze retributive maturate nel caso di una unilaterale riduzione dell'orario di lavoro?
- Le differenze retributive richieste dal lavoratore non sono diretta conseguenza della prestazione lavorativa ma eventualmente di un inadempimento contrattuale ex art. 1218 cc ascrivibile al datore di lavoro.
- La fattispecie in oggetto riguarda una tipologia di crediti di natura risarcitoria che esula dall'ambito della diffida accertativa e rientrano pertanto nella competenza dell'Autorità Giudiziaria.
- Il lavoratore può rivendicare anche i contributi a condizione che agisca in giudizio entro il termine di prescrizione ed il decadenziale di due anni dalla cessazione dell'appalto.
- **Nota INL 441 del 17 marzo 2021**

L'orario minimo del part time nei CCNL

- **Potere di disposizione** ex art. 14 D. Lgs. 124/2004
- Nota INL 4539 del 15 dicembre 2020
- A tutela dei lavoratori in relazione agli obblighi contrattuali violati con riferimento alla parte normativa ed economica del CCNL deve escludersi fatte salve le ipotesi di violazioni relative alla parte obbligatoria del CCNL che rientrano nelle tabelle di cui alle circolari INL 9/2019 e 2/2020.
- Si veda in proposito l'allegato che contiene un elenco NON ESAUSTIVO, delle ipotesi applicative del provvedimento di **Disposizione**.

L'orario minimo del part time nei CCNL

-
- ■ Art. 8, c.3, D. Lgs. n. 81/2015 trasformazione del rapporto da full time in part time per lavoratori affetti da patologie oncologiche
- ■ Art. 10, c.2, D. Lgs. n. 81/2015 trasformazione del contratto part-time nelle ipotesi in cui nel contratto individuale non sia stata indicata la durata della prestazione, circostanza che può portare alla trasformazione in tempo pieno
- ■ Trasformazione da part time in full time nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dal CCNL;



www.asri.ancl.it

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

Supportato da:

