

PART TIME NOVITA' DEL JOBS ACT DECRETO LEGISLATIVO N°.81 DEL 2015 Trasformazione da full time a part time o viceversa

Con il Decreto Legislativo numero 81 del 15 giugno 2015, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, in attuazione della Legge delega 183 del 2014 c.d. Jobs Act anche il contratto part-time o a tempo parziale ha subito dei ritocchi,

Art. 8. Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti, 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, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti 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 ai sensi dell'*articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, 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.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'*articolo 3 della legge n. 104 del 1992*, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha 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 rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne 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

CONTRATTO COMMERCIO

Art.90

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

CCNL METALMECCANICO 05/12/2012

SEZ.QUARTA – TITOLO PRIMO – ART.4

PART TIME

Norme generali

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

..... ecc.

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente,

hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno:

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno:

– valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

– valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con durata predeterminata è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro del lavoratore sostituito fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale trattandosi di una ragione di carattere sostitutivo di cui all'art. 1 comma 1, del D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 come modificato dagli interventi legislativi successivi.

Informazioni

La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Nuovo congedo parentale

Innanzitutto va specificato che, dal 2015, il congedo parentale può essere fruito sino ai **12 anni** del bambino. Hai diritto all'indennità, normalmente pari al **30%** per i lavoratori dipendenti, sino al 6° anno di vita del figlio, o sino agli **8 anni** per particolari condizioni economiche.

Il congedo parentale è pari a **10 mesi** cumulativi tra i genitori (11 se il padre fruisce di almeno 3 mesi di congedo); ogni genitore può fruire al massimo di **6 mesi** di congedo (7 per il padre che fruisce di almeno 3 mesi di congedo). L'assenza massima indennizzabile complessivamente è pari a 6 mesi.

Part time

Il part time può essere fruito al posto del congedo parentale, sia in modalità orizzontale che verticale, purchè la riduzione dell'orario non superi il 50% dell'orario ordinario.

Nel **part time orizzontale** l'attività è prestata in tutte le giornate lavorative, ma per un numero minore di ore (ad esempio, anziché 8 ore dal lunedì al venerdì, 4 ore negli stessi giorni).

Part time e congedo parentale: contributi

Dal punto di vista contributivo, invece, mentre il part time, per quanto concerne le ore non lavorate, non è contribuito, il congedo parentale lo è, anche se privo di retribuzione: sono infatti riconosciuti i **contributi figurativi**, come confermato da una recente circolare **Inps [1]**, che richiama il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità **[2]**.

Part time e congedo parentale: tredicesima

Potrebbero inoltre esserci delle differenze tra le due opzioni qualora una delle due prevedesse un numero maggiore di **giornate lavorative**, nonostante il medesimo numero di ore.

La **tredicesima**, difatti, matura a seconda del numero di giornate lavorate in un mese: perché sia computato **un rateo**, devono risultare lavorate almeno 15 giornate.

Per quanto riguarda, in particolare, i dipendenti pubblici, secondo il contratto collettivo **Aran [3]**, il rateo della tredicesima matura in **365esimi**, cioè in base alle giornate lavorate nell'intero anno; il rateo non matura nelle giornate non lavorate e non retribuite, escluse le assenze tutelate: durante l'astensione facoltativa il rateo **non matura**, non solo se il congedo non è retribuito, ma anche se risulta retribuito al 100% o al 30%, come chiarito dall'Aran negli orientamenti applicativi.

Pertanto, se una delle due opzioni (part time o astensione facoltativa) prevede l'attività lavorativa in un maggior numero di giornate rispetto all'altra opzione, questa è da preferirsi, in base alla maturazione dei ratei di tredicesima.

Part time e congedo parentale: ferie e Anf

Lo stesso vale per quanto concerne la **maturazione delle ferie** (che maturano soltanto nei casi in cui per il congedo parentale sia prevista la retribuzione al 100%, ipotesi prevista per i dipendenti pubblici, mentre non maturano nei giorni con retribuzione al 30% o senza retribuzione) e il diritto agli **assegni al nucleo familiare**: questi ultimi, in particolare, spettano in misura intera se si lavora almeno **24 ore** la settimana.

In caso contrario, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le **giornate di lavoro** effettivamente prestate, indipendentemente dal numero delle ore lavorate in ciascuna delle giornate stesse.

Part time e congedo parentale: Tfr

Per quanto riguarda il **trattamento di fine rapporto**, le giornate non lavorate a causa del part time verticale non contano per la maturazione del **rateo**; le giornate di congedo parentale non retribuite, invece, secondo una recente interpretazione dell'Anclsu (Sindacato unitario associazione nazionale dei consulenti del lavoro), devono essere considerate utili alla maturazione: il Testo Unico Maternità/Paternità **[4]**, difatti, dispone che i periodi di congedo parentale sono computati nell'**anzianità di servizio**, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Il **tfr**, non essendo esplicitamente menzionato tra gli emolumenti esclusi, dovrebbe dunque essere incluso.

Part time e congedo parentale: assenze a cavaliere dei festivi

Attenzione, poi, alle giornate di astensione facoltativa a cavallo del **giornate non lavorative** e dei **festivi**: secondo diversi contratti collettivi, compresi quelli dei dipendenti pubblici **[5]**, in caso di fruizione frazionata dei periodi di congedo parentale, se i diversi periodi di assenza non sono intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice, sono **ricompresi nel congedo** anche gli eventuali giorni festivi che vi ricadono all'interno.

[1] Inps Circ. 139/2015.

[2] Art.35 Co.2 D.lgs 151/2001.

[3] Art. 5 CCNL Aran del 9.05.2006.

[4] Art. 34, Co.5, D.lgs 151/2001.

[5] Art. 14, Co. 6, CCNL 14.02.2001.