

Il lavoro a tempo parziale (cd part-time). L'apprendistato. il job sharing ed il telelavoro. Nozioni generali

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

di Alessandro Ludovici

Il contratto di lavoro a tempo parziale, rispetto a quello “normale” denominato full-time, detto anche contratto part-time, è caratterizzato dalla durata ridotta in termini di ore lavorate in un giorno ovvero nel numero di giorni lavorativi settimanali: tale contratto nasce dall’esigenza che il datore di lavoro potrebbe avere di avvalersi dell’opera di prestatori solo per parte della giornata lavorativa, della settimana, del mese o dell’anno lavorativo; il lavoratore, a sua volta, potrà impiegarsi nel lavoro solo per parte del suo tempo poiché, ad es, studente ovvero perché avente grossi impegni familiari.

Esso viene definito come quel lavoro svolto in maniera regolare e volontaria per una durata sensibilmente più breve rispetto a quella normale.

Tale contratto dovrà essere stipulato in forma scritta ad probationem tantum: per il diritto si usa tale forma contrattuale per provare la sussistenza di un rapporto giuridico. La mancanza della forma prescritta non determina la nullità del contratto di lavoro. La durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno devono essere sempre specificate per iscritto sul contratto di lavoro; la mancanza della forma scritta impedirà al datore di lavoro di provare tali fatti.

Quanto alla questione , ampiamente discussa, circa la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, il D. L.vo 61/2000 stabilisce che il lavoro supplementare possa essere prestato solo previo consenso del lavoratore a contratto part-time, demandando altresì alla contrattazione collettiva la definizione del numero massimo di ore di lavoro supplementari effettuabili in ragione di un anno o della singola giornata lavorativa, nonché le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

Detto lavoro è ammesso nella misura massima del 10% oltre durata dell’orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell’arco di un periodo maggiore alla settimana lavorativa. Le ore di lavoro supplementari sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i contratti collettivi di applicare una maggiorazione sull’importo della retribuzione oraria globale di fatto.

La disciplina introdotta dal D. L.vo 61/2000 è improntata a due principi generali:

il principio di non discriminazione, per cui al lavoratore part-time devono essere riconosciuti gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile;

il principio della volontarietà del rapporto di lavoro a tempo parziale, sicché il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto in part-time e viceversa, non può costituire giusta causa per il licenziamento.

Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro 30 giorni dalla stipulazione dello stesso.

Si possono costituire le seguenti tipologie contrattuali:

rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, cioè quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, in cui l'attività lavorativa si svolge a tempo pieno, ma si limita a giorni prestabiliti della settimana, del mese o dell'anno;

E' possibile la combinazione delle precedenti tipologie ossia tra quella di tipo verticale e quella di tipo orizzontale.

I lavoratori, disponibili a tale forma di occupazione, devono richiedere l'iscrizione in un'apposita lista di collocamento, compatibile con l'iscrizione nella lista ordinaria, i quali manterranno l'iscrizione nella prima o seconda classe della lista ordinaria.

Il rapporto potrà essere costituito fin dall'inizio come rapporto part-time o potrà, in epoca successiva alla originaria costituzione del rapporto di lavoro, essere così trasformato. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia la necessità di procedere a nuove assunzioni di lavoratori a tempo pieno, questi è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore di lavoratori già assunti a tempo parziale presso unità produttive site entro 100 km dall'unità produttiva interessata dall'assunzione, adibiti a mansioni uguali o equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, , già dipendenti, avevano trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La violazione di tale obbligo da parte del datore di lavoro comporta il diritto, in capo al lavoratore, al risarcimento dei danni in misura corrispondente alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata a seguito dell'ipotetico passaggio al tempo pieno nei 6 mesi successivi a detto passaggio.

L'orario di lavoro.

La durata massima della prestazione settimanale potrà essere di 24 ore, quella minima esistente è stabilita, in ambito aziendale, da appositi accordi e, comunque, nella misura minima di 12 ore settimanali.

L'APPRENDISTATO

E' "uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale il datore di lavoro ha il dovere di impartire o fare impartire nella sua impresa all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario a conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'attività nell'impresa medesima" (art. 2 L. 25/ 1955). La formazione professionale si attua attraverso l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare.

L'apprendistato presenta le seguenti caratteristiche:

Chi intende essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso i servizi territorialmente competenti;

Il contratto di apprendistato può essere concluso da ogni tipo di impresa appartenente a qualsiasi settore produttivo;

il numero di apprendisti non può però superare il numero dei lavoratori dipendenti; Il datore deve ottenere una preventiva autorizzazione dal servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro;

L'assunzione deve essere preceduta da un accertamento sanitario della idoneità psico-fisica al tipo di lavoro da svolgere;

L'età richiesta va dai 16 ai 24 anni elevabili a 26 nelle zone depresse e 29 per il settore artigiano ad alto contenuto professionale;

L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categoria professionale dai contratti collettivi nazionali e comunque durata inferiore a 18 mesi o superiore a 4 anni;

L'apprendista non può svolgere lavori eccessivamente gravosi, né può essere adibito a lavori estranei alla specialità professionale per cui è stato assunto, né tanto meno a lavori notturni (tra le 22:00 e le 6:00).

L'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere ovvero le 44 settimanali;

Le ferie non possono essere inferiori a 20 giorni;

La retribuzione non può essere a cottimo, ma proporzionata e sufficiente (art. 36 Costituzione).

Obbligo del datore di lavoro è la garanzia che dovrà prestare nei confronti dell'apprendista di una formazione interna in modo tale da fargli acquisire la relativa qualifica professionale. L'impresa dovrà conservare per 5 anni la documentazione relativa all'attività formativa svolta; al termine del periodo di apprendistato il datore dovrà attestare le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione ai servizi per l'impiego. Copia dell'attestato di qualifica dovrà essere consegnata al lavoratore. La formazione interna dovrà svolgersi con l'affiancamento di un tutor (DM 28.2.2000) dotato di adeguate competenze. La formazione dovrà essere completata in organismi esterni, ossia dovrà avvenire nelle apposite strutture regionali di formazione professionale per almeno 120 ore annue.

IL JOB SHARING ED IL TELELAVORO

In ultimo diamo un rapido sguardo al cosiddetto lavoro ripartito o job-sharing ed al telelavoro.

Il contratto ripartito è definito come "contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono 'in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa". Essendo i lavoratori tenuti ad eseguire un'unica prestazione lavorativa ripartita tra di loro, ciascuno la eseguirà parzialmente, sia con

riferimento all'oggetto sia con riferimento al tempo di lavoro, secondo modalità convenute tra loro, le quali dovranno essere rese note al datore di lavoro. Nel contratto dovranno essere riportati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente ed , in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Per telelavoro si intende il lavoro svolto a distanza ovvero fuori dall'azienda o da luoghi diversi da cui tradizionalmente si presta l'attività lavorativa, ma al contempo funzionalmente e strutturalmente collegata ad esso.

Tale forma di lavoro prevede l'instaurazione di un rapporto organizzativo diretto e strutturato gerarchicamente con il centro, nonché l'esistenza di sistemi informativi distribuiti e collegati alle telecomunicazioni.

L'Aquila 7 novembre 2002

Alessandro Ludovici
www.guidaldiritto.it

<https://www.diritto.it/lavoro-tempo-parziale-cd-part-time-2/>