

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO INDIVIDUALE 1/5

### NATURA

Il contratto individuale di lavoro nasce dall'incontro della **volontà delle parti** ed è stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica o giuridica) e un lavoratore per la costituzione di un rapporto di lavoro.

Non si può pertanto dubitare della **natura contrattuale** del rapporto di lavoro nonostante la disciplina che lo governa non sia contenuta nel libro del Codice civile dedicato alle obbligazioni e ai contratti.

E' un contratto **tipico e nominato**, in cui la causa è prevista e disciplinata dalla legge, bilaterale e sinallagmatico (a prestazioni corrispettive), a **titolo oneroso** (art. 2099 c.c.)

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO INDIVIDUALE 2/5

### REQUISITI SOGGETTIVI

Il lavoratore, per potere stipulare validamente un contratto di lavoro deve godere della **capacità di agire** e della **capacità giuridica**. Il datore di lavoro, da parte sua, è soggetto alle disposizioni generali in materia contrattuale.

La capacità di agire per la stipulazione di un contratto individuale di lavoro si raggiunge al **18° anno di età**, fatta eccezione per i minori emancipati (art. 390 c.c.), i maggiorenni inabilitati (art. 415 c.c.) e i falliti (art. 42 R.D. n. 267/1942).

Possono però svolgere attività lavorativa anche i minori al raggiungimento dell'età minima per l'ammissione al lavoro, elevata dal 1° gennaio 2007 (art. 1, comma 622 Legge n. 296/2006) al compimento del **16° anno di età**.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO INDIVIDUALE 3/5

### REQUISITI OGGETTIVI

Oggetto del contratto di lavoro è lo scambio tra l'attività lavorativa (manuale o intellettuale), prestata in posizione subordinata, che secondo l'art. 1346 c.c. deve essere possibile, lecita, determinata o determinabile, e la **retribuzione**, normalmente quantificata, direttamente o indirettamente, dal contratto collettivo di lavoro, con esclusione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti delle donne o dei minori a parità di prestazione, nel rispetto del principio costituzionale secondo il quale *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro"* (art. 36 Cost.)

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO INDIVIDUALE 4/5

### LA FORMA

In genere nel contratto di lavoro la forma è libera e consiste nelle dichiarazioni di volontà delle parti.

L'atto scritto *ad substantiam* è richiesto, quale **elemento di prova**, nei contratti a **tempo determinato** con la conseguenza che in mancanza il contratto si considera a tempo indeterminato. E' invece assolutamente richiesto nei contratti per l'arruolamento di personale marittimo per il quale è necessario l'atto pubblico a pena di nullità, nei contratti del personale dell'aria o di lavoro sportivo.

La forma scritta *ad substantiam* è inoltre richiesta per l'apposizione di eventuali clausole e condizioni (Patto di prova, patto di non concorrenza).

L'atto scritto è richiesto talvolta quale elemento di prova (Part-time, contratto di inserimento ...).

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO INDIVIDUALE 5/5

### IL TERMINE

Il contratto di lavoro può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Come stabilito dall'art. 1, comma 01 del Dlgs n. 368/2001, *“il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”*.

Il successivo comma 1 indicata le fattispecie nell'ambito delle quali è ammesso il contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 1/25

Il contratto collettivo è il contratto di diritto comune, in quanto regolato dalla disciplina del contratto in generale (Art. 1321 c.c.), stipulato tra i **sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori**.

### **FUNZIONE NORMATIVA**

Predeterminare i contenuti **minimi inderogabili dei singoli contratti individuali** di lavoro con riferimento alla parte economica e alla disciplina di ogni altro aspetto del rapporto di lavoro (periodo di prova, durata del preavviso, delle ferie ecc..).

Il contratto collettivo, in caso di difformità, se più favorevole, è prevalente sul contratto individuale (Art. 2077 c.c.).

Per effetto dell'art. 2113 c.c. i diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi **sono irrinunciabili**.

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2/25

### **FUNZIONE OBBLIGATORIA:**

- Gestione del contratto Enti bilaterali, ecc.: Costituire rapporti obbligatori a carico dei soggetti stipulanti ( durata, modalità di disdetta, modalità di rinnovo del contratto), nonché clausole di tregua sindacale nella fase delle trattative o che riguardano il l'istituzione e il funzionamento di enti bilaterali, commissioni paritetiche, casse integrative di previdenza e assistenza;
- Cassa Edile: Ente bilaterale speciale in quanto diversamente dagli altri enti bilaterali eroga prestazioni (funzioni normative di natura economica) in sostituzione di obblighi precisi del datore di lavoro (ferie, gratifica natalizia, riposi annui);
- costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (accordo interconfederale 20 dicembre 1993).

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 3/25

### NATURA GIURIDICA

Negoziio giuridico a contenuto patrimoniale appartenente all'area dei contratti di diritto privato.

### SFERA DI APPLICAZIONE:

- In linea generale il contratto collettivo è **vincolante soltanto nei confronti dei soli iscritti alle associazioni sindacali** che lo hanno stipulato o dei soggetti che hanno dato esplicita adesione;
- Il giudice, in caso di controversia avente ad oggetto questioni di natura economica, può estendere l'applicazione del contratto collettivo anche a soggetti non obbligati in base all'art. 36 della Costituzione che riconosce al lavoratore “... **una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro...**”, assumendo, a tale scopo, il contratto collettivo quale base di riferimento per la determinazione del minimo contrattuale dovuto.



# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 4/25

### STRUTTURA DEL CONTRATTO COLLETTIVO:

- **Soggetti:** associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori di un certo settore a livello nazionale, datore di lavoro e organizzazioni sindacali aziendali (R.S.U.) a livello aziendale;
- **Oggetto:** predisposizione normativa dei futuri contratti individuali;
- **Causa:** regolare in modo uniforme i rapporti tra le categorie interessate;
- **Forma:** vale il principio della libertà di forma in mancanza di apposita previsione normativa. In pratica, secondo la prevalente dottrina, si ritiene vincolante la forma scritta, anche per motivi di chiarezza, uniformità di condotta e certezza dei contenuti.

### PROCEDURA:

- Presentazione delle proposte;
- Trattative ed eventuali mediazioni;
- Ipotesi d'accordo;

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 5/25

### EFFICACIA SOGGETTIVA

In quanto contratto collettivo di diritto comune il contratto collettivo vincola i soli aderenti alle associazioni sindacali stipulanti.

L'obbligo di osservanza può desumersi da un rinvio esplicito (Adesione formale). Vale in tal caso il principio di libertà e di individuazione del contratto collettivo applicabile attraverso una manifestazione di volontà esplicitamente espressa nel contratto individuale di lavoro.

Il contratto collettivo applicabile può desumersi altresì da un rinvio implicito per la pratica, continua e pacifica osservanza di un determinato contratto (Adesione materiale).

Nell'applicazione del contratto collettivo è escluso il criterio merceologico contenuto nell'art. 2070 c.c. (Cass. sez. unite 26.3.1997 n. 2665) dopo l'abrogazione del sistema corporativo.

Non hanno efficacia obbligatoria i contratti collettivi di diritto comune a causa della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione.



Accademia  
della SICUREZZA

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 6/25

### EFFICACIA NEL TEMPO

La durata del CCNL è fissata dalle parti . Il protocollo del 1993 ha previsto per i contratti collettivi nazionali **due scadenze: biennale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa** (Accordo interconfederale 23 luglio 1993).

Il contratto collettivo cessa di produrre qualsiasi effetto alla scadenza fissata dalle parti. Vengono comunque salvaguardate, anche dopo la scadenza, le clausole attinenti ai minimi retributivi per la rilevanza costituzionale della retribuzione contrattualmente dovuta al lavoratore.

Tre mesi prima della scadenza vengono avviate le trattative per il rinnovo del contratto collettivo mediante la predisposizione delle “piattaforme contrattuali”.

### EFFICACIA NELLO SPAZIO

Territorio nazionale per i contratti collettivi nazionali Ambito aziendale per i contratti unilaterali.

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 7/25

Il **31 gennaio 2011** è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL dell'autotrasporto e della logistica: a distanza di circa 30 mesi dalla scadenza si è conclusa una lunga e complessa fase che ha portato alla definizione di un accordo che tiene conto delle rispettive esigenze delle parti interessate.

Il 17 dicembre 2010 era stato sottoscritto il protocollo di intesa che ha visto la definizione della parte economica, il 31 gennaio 2011 è stato sottoscritto l'accordo anche sulla parte normativa che prevede importanti novità.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 7/25

I punti salienti dell'intesa prevedevano:

- **aumenti a regime di 122 euro** suddivisi in quattro tranches;
- **una tantum di 150 euro** suddivisi in due tranches;
- impegno ad una verifica della sostenibilità delle intese economiche con l'obiettivo di - sostenere la competitività delle aziende;
- sterilizzazione degli istituti contrattuali sino alla scadenza del CCNL;
- **superamento delle festività della Pasqua e del 4 novembre** con la salvaguardia dei diritti acquisiti, flessibilizzazione sulla ricorrenza del Santo patrono;
- costituzione dell'Ente bilaterale per il settore con finalità in ambito della formazione;
- sostegno al reddito in caso di crisi aziendale e riqualificazione professionale;
- istituzione di una specifica sezione artigiana;
- avviso comune per la riduzione dei costi nell'autotrasporto;
- **estensione a sei anni del periodo di apprendistato per gli autisti del 3°S;**
- il contratto ha durata triennale ed è scaduto il 31.12.2012.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### Forma:

Per l'apposizione del termine è obbligatoria la forma scritta (tranne nei contratti con durata non superiore a 12 giorni) con l'indicazione dettagliata delle concrete esigenze del datore di lavoro con riferimento alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, fatto salvo quanto previsto per i citati contratti acausali.

Ove ricorrano ragioni di carattere sostitutivo l'apposizione del termine può risultare anche indirettamente con rinvio al rientro del lavoratore sostituito.

Copia dell'atto deve essere consegnato al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Non è necessaria la forma scritta per i contratti di breve durata, non superiore a 12 giorni.

L'illegittimità dell'apposizione del termine determina la conversione del contratto di lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato, come sancisce espressamente l'art. 32, co. 3, della legge n. 183/2010

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### Proroga:

E' permessa una sola volta, con il consenso del lavoratore, per ragioni oggettive, a **condizione che la durata complessiva non sia superiore a 36 mesi**. La proroga non è ammessa nel caso di contratti a tempo determinato cosiddetti acasuali.

### Deroghe alla limitazione di 36 mesi:

- Dirigenti, secondo l'art. 1,co.4 legge n.247/2007,e lavoratori in somministrazione secondo l'art. 22, co. 2 del Dlgs n. 276/2003;
- Attività stagionali secondo l'art. 5,co.4-ter Dlgs n. 368/2001.



Accademia  
della SICUREZZA

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### Scadenza del termine

Alla scadenza del termine il rapporto di lavoro cessa automaticamente senza necessità di preavviso, salvo proroga o prosecuzione.

Il rapporto di lavoro può cessare anticipatamente solo per giusta causa e non per giustificato motivo (Cass. 10/2/2009 n. 3276)

### Limiti quantitativi:

I CCNL possono stabilire il numero percentuale di lavoratori a termine.

### Nessun limite quantitativo in caso di:

Assunzione in fase di avvio di nuove attività

Sostituzione di lavoratori assenti

Assunzione per impieghi di carattere stagionale

Assunzione di lavoratori di età superiore a 55 anni

Assunzioni per specifici spettacoli o per specifici programmi radiofonici o televisivi.



# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### **E' vietato stipulare contratti di lavoro a termine:**

- Per sostituire lavoratori in sciopero;
- In presenza di procedure di cassa integrazione o di licenziamenti collettivi;
- Nel caso non sia stata effettuata la valutazione dei rischi.

### **Trattamento economico:**

- Stesso trattamento economico dei lavoratori a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato.

### **Trasformazione del rapporto di lavoro** a tempo indeterminato in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a termine:

- oltre trenta giorni se il contratto ha avuto una durata inferiore ai sei mesi;
- oltre cinquanta giorni se il contratto ha avuto una durata superiore ai sei mesi;
- decorso il periodo di 36 mesi - A tal fine vengono computati anche i periodi di somministrazione di lavoro a tempo determinato svolti, per mansioni equivalenti, a partire dall'entrata in vigore della riforma (18 luglio 2012).

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### TRASFORMAZIONE IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO SE IL LAVORATORE VIENE RIASSUNTO:

- entro sessanta giorni dalla scadenza di un precedente contratto di durata inferiore a sei mesi;
- entro novanta giorni dalla scadenza di un precedente contratto di durata superiore a sei mesi.

La contrattazione collettiva nazionale - e per delega di quest'ultima, anche quella decentrata - può prevedere la riduzione dei termini predetti, rispettivamente fino a venti giorni e trenta giorni, in presenza di un processo organizzativo determinato dalle seguenti condizioni:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un nuovo prodotto o servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico,
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca;
- rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

# *Contratti Vari*

## ■ **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO**

In assenza dell'intervento delle parti sociali entro il 18 luglio 2013, il **Ministero del lavoro** provvede a specificare le condizioni di riduzione dei termini.

I termini ridotti trovano applicazione per le attività stagionali e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi

**Riflessi economici del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine iniziale o della proroga:**

Maggiorazione del 20% della retribuzione per i primi 10 giorni di continuazione, 40% per i giorni successivi.

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO

### Successione dei contratti a termine

Il rapporto di lavoro, in caso di successione di contratti a termine (fatte salve diverse disposizioni della contrattazione collettiva o la sottoscrizione di un ulteriore contratto in deroga presso la Direzione Provinciale del Lavoro) si considera a tempo indeterminato alla scadenza del periodo massimo consentito di 36 mesi.

Le norme in materia di successione contrattuale non si applicano:

- alle attività stagionali (DPR 7 ottobre 1963 n. 1525);
- ad altre attività identificate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore a termine, con il proprio datore di lavoro, ha **diritto di precedenza** nelle:

- **assunzioni a tempo indeterminato, per le mansioni già espletate**, effettuate entro i successivi 12 mesi dalla risoluzione di un rapporto di lavoro superiore a sei mesi;
- nuove assunzioni per attività stagionali effettuate per le medesime attività stagionali.

Tale diritto può essere esercitato se manifestato del lavoratore, entro il termine di sei mesi dalla cessazione del rapporto in caso di anzianità superiore a sei mesi, ed entro tre mesi in caso di lavoro stagionale.

Si estingue in ogni caso entro un anno dalla cessazione del lavoro a termine. Sono fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi.

### Divieti e adempimenti:

- Principio di non discriminazione (Trattamento economico conforme a quello degli altri lavoratori a tempo indeterminato in rapporto al periodo lavorato, tutela in caso di assenza per malattia o maternità, permessi sindacali ecc.);
- Formazione e informazione per la salute e la sicurezza sul lavoro (D.Lgs n.81/2008 – Art. 15);
- Informazione ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali sulla potenzialità occupazionale dell'azienda.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### Licenziamento

Il licenziamento anticipato nei contratti a termine può avvenire per **giusta causa (art. 2119 cc)** ascrivibile a comportamenti del lavoratore (il giustificato motivo soggettivo/oggettivo è applicabile nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato), deve avvenire in forma scritta e deve contenere i motivi che lo hanno comportato.

Le stesse regole valgono per il lavoratore a termine che volesse recedere anticipatamente dal contratto.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/

### DETERMINATO IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento deve essere **impugnato con atto scritto**, anche per il tramite dell'organizzazione sindacale, **entro 60 giorni** dalla sua comunicazione scritta o dalla comunicazione dei motivi se non contestuali al recesso.

L'impugnazione del licenziamento, secondo la norma di cui all'art. 6 della legge 604/1966, come stabilito all'art. 32 della legge n. 183/2010 si applica:

- in tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- in caso di controversie relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o all'apposizione del termine apposto al contratto;
- in caso di recesso nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
- nei casi di trasferimento dei lavoratori;
- alla scadenza del termine per i contratti a termine stipulati ai sensi della legge previgente;
- alla cessione del contratto per trasferimento di azienda;
- in tutti i casi in cui si chiedi l'accertamento del rapporto di lavoro con un soggetto diverso dal titolare del contratto.

# *Contratti Vari*

- **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO**

## **IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO**

Nelle controversie riguardanti questioni di nullità del termine apposto al contratto, per i contratti cessati a partire dal 1° gennaio 2013, il termine di impugnazione è fissato in centoventi giorni, a decorrere dalla cessazione del contratto stesso (art. 1, comma 12, L. 92/2012).



# *Contratti Vari*

## ■ **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO**

### **INEFFICACIA DELL'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO:**

L'impugnazione del licenziamento è inefficace se entro 180 giorni dalla stessa (art. 1, comma 38, L. 92/2012) non si deposita il ricorso nel tribunale in funzione di giudice del lavoro o non si trasmette alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Si applica il termine di 270 giorni previsto dalla normativa previgente in relazione a:

- i licenziamenti intimati prima del 18/07/12;
- le controversie riguardanti questioni di nullità del termine apposto al contratto, per i contratti cessati prima del 1° gennaio 2013 (art. 1, comma 12, L. 92/2012).

In caso di rifiuto della conciliazione o arbitrato o di mancato accordo il ricorso al giudice deve essere depositato entro 60 giorni.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

### TEMPO PARZIALE

Orario di lavoro fissato dal contratto individuale di lavoro inferiore all'orario di lavoro normale previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

### IL LAVORO A TEMPO PARZIALE PUÒ ESSERE DI TRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI:

- Orizzontale, in cui la riduzione dell'orario di lavoro viene operata con riferimento all'orario normale di lavoro giornaliero;
- Verticale, in cui la prestazione è svolta a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto, in cui si realizza una combinazione dei due modelli di tipo orizzontale e di tipo verticale - La riduzione dell'orario viene operata con riferimento alle giornate di lavoro e alla sua ripartizione in un periodo predefinito della settimana, del mese o dell'anno.

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Può essere stipulato da tutti i lavoratori e tutti i datori di lavoro.

La disciplina introdotta dal D.Lgs 25 febbraio 2000, n.61 , modificato dal D.Lgs 26 febbraio 2001 n. 100 e dal D.Lgs 10 settembre 200, n.276 è applicabile a tutto il settore privato e al settore pubblico mentre sono precluse a quest'ultimo le innovazioni introdotte dall'art. 46 del D.Lgs 10 settembre 2003, n.276.

### **CARATTERISTICHE**

Il contratto di lavoro part-time è un normale contratto di lavoro subordinato, quindi può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO

### FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta. In mancanza della forma scritta, quale elemento di prova del contratto di lavoro a tempo parziale, su espressa richiesta del lavoratore, il giudice può dichiarare la sussistenza di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno dalla data dell'accertamento (D.Lgs 25 febbraio 2000, n.61 Art. 8).

Deve, inoltre, indicare in modo preciso:

- la durata della prestazione lavorativa, fatte salve le “*clausole elastiche*”;
- la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, fatte salve le “*clausole flessibili*”.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### Strumenti di flessibilità:

- **Lavoro supplementare:** Al lavoratore può essere richiesta una prestazione di lavoro oltre l'orario stabilito nel contratto individuale di lavoro part-time orizzontale (a tempo determinato o indeterminato), entro il limite del normale orario di lavoro, anche nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita ai sensi dell'articolo 2, comma 2, sia inferiore all'orario normale settimanale ([Circ. n. 9 del 18 marzo 2004](#)).
- **Lavoro straordinario:** Si considera lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario di lavoro full-time fissato dalla legge o dal contratto collettivo nell'ambito dei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato.
- **Clausole elastiche:** Con atto scritto, anche in modo contestuale al contratto individuale, possono essere introdotte *clausole elastiche* finalizzate alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella definita nel contratto di lavoro part-time di tipo verticale o misto. E' affidata alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità e del limite massimo entro cui il datore di lavoro può pretendere la variazione in aumento della prestazione lavorativa. ([Art. 46, co. 1, lett. j, D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#) – [Circ. 30 aprile 2001, n. 46](#)).

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### Trasformazione del rapporto:

La conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve risultare da atto scritto e successivamente convalidato ([Art. 46, co. 1, lett. o, punto 1, D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#)) innanzi alla Direzione provinciale del lavoro. L'unica trasformazione legale riguarda i lavoratori affetti da patologie oncologiche. Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

### Computo dei lavoratori a part-time:

Ai fini della consistenza dell'organico aziendale i lavoratori a tempo parziale vengono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la metà dell'orario a tempo pieno. Il criterio *pro-quota* vale in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico aziendale. Questo criterio vale anche per i diritti sindacali, per effetto della soppressione ([Art. 46, co. 1, lett. p, D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#)) del comma 2 [dell'art. 6, del D.Lgs 25 febbraio 2000 n.61, modificato dal D.Lgs 25 febbraio 2001 n.100](#), mentre originariamente era previsto il computo integrale ai fini dell'applicabilità del titolo III dello Statuto dei lavoratori dedicato all'attività sindacale ([Legge 20 maggio 1970 n. 300](#))

### Obblighi contributivi:

I contributi previdenziali sono calcolati in proporzione alla ridotta prestazione e retribuzione. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero (di cui all'art. 7 del D.L. n.463/1983, convertito nella legge 11 novembre 1983, n.638) e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno ([art. 9, comma 3, D.Lgs n. 61/2000](#)). La retribuzione utile ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno ([art. 9, comma 3, D.Lgs n. 61/2000](#)). La retribuzione tabellare si determina su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore.

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

**Clausole flessibili:** Sempre con atto scritto, anche in modo contestuale al contratto individuale, attraverso una specifica pattuizione individuale o collettiva, purché recepita dal lavoratore, possono essere introdotte clausole di lavoro flessibile finalizzate alla prestazione di lavoro in periodi di tempo diversi rispetto a quelli stabiliti nel contratto di lavoro part-time delle tre tipologie (part-time di tipo orizzontale, verticale, misto). Il datore di lavoro, pertanto, ha la facoltà di modificare, previo un preavviso di almeno due giorni lavorativi, la collocazione temporale della prestazione. In relazione all'effettivo mutamento della collocazione temporale della prestazione di lavoro (e non alla semplice dichiarazione di disponibilità) sono quindi riconosciute al lavoratore specifiche compensazioni ([Art. 46, co. 1, lett. k, D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#)).

Come stabilito dall'art. 3 del [D.lgs. n. 61/2000](#), modificato dall'art. 1, comma 20 della [L. n. 92/2012](#), è consentito al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite, nei seguenti casi:

secondo le condizioni e le modalità individuate dalla contrattazione collettiva (art. 3, comma 7, numero 3bis, [D.lgs. n. 61/2000](#))

a due specifiche categorie di lavoratori (art. 3, comma 9, [D.Lgs. n. 61/2000](#)): quelli affetti da patologie oncologiche (per i quali l'art. 12 bis del D.Lgs. 61/00 prevede tutele specifiche) e gli studenti, di cui all'art. 10 della L. 300/70

# Contratti Vari

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### Diritti del lavoratore:

I lavoratori a tempo parziale hanno gli stessi diritti e doveri dei lavoratori subordinati e non devono ricevere trattamenti inferiori a quelli dei lavoratori full-time “comparabili” (Divieto di discriminazione - [Art.4 D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61](#)) Sono, pertanto, riproporzionabili soltanto i trattamenti dovuti in ragione della effettiva prestazione e non già i diritti spettanti indipendentemente dal tempo lavorato.

### Diritto di precedenza:

Previa statuizione da contratto individuale il lavoratore ha diritto di precedenza ([Art. 46, co. 1, lett. o, D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276](#)) nel passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno presso le unità produttive presenti nello stesso Comune (non più entro il limite di 50 Km), per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti.

Resta fermo, inoltre, l'obbligo per il datore di lavoro, che intenda effettuare assunzioni a tempo parziale, di dare preventiva informazione al personale a tempo pieno occupato nelle unità produttive dello stesso Comune.

Nessuna conseguenza, tuttavia, è prevista in caso di rifiuto da parte del datore di lavoro circa la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.



# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### **Condizioni e modalità:**

I contratti collettivi, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs 25 febbraio 2000 n. 61, modificato dal D.Lgs 25 febbraio 2001 n. 100, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il mancato rispetto di tali disposizioni contrattuali determina la decadenza dai benefici normativi e contributivi (Art. 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006 n. 296) e non consente il rilascio del DURC - Documento unico di regolarità contributiva (Interpello n 8 del 3 marzo 2011).

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### **Sanzioni:**

Nessuna sanzione è prevista per l'omessa comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro del contratto di lavoro a tempo parziale sia originario che trasformato dopo l'abrogazione del relativo obbligo disposta con l'art.85 del D.Lgs n. 276/2003 anche se la disposizione sopravvenuta ha omesso di cancellare la relativa sanzione (Art. 8, comma 4 D.Lgs n. 61/ 2000). La mancanza della forma scritta e l'omessa indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro consente al lavoratore di chiedere al Giudice il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro si considera proseguito a tempo pieno se trasformato da tempo pieno a tempo parziale senza atto scritto debitamente convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

# *Contratti Vari*

## ■ CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### **Inefficacia dell'impugnazione del licenziamento:**

L'impugnazione del licenziamento è inefficace se entro 180 giorni dalla stessa (art. 6, L. n. 604/66 come modificato dall'art. 1, comma 38, L. 92/2012) non viene depositato il ricorso nel tribunale in funzione di giudice del lavoro o non si trasmette alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Si applica il termine di 270 giorni previsto dalla normativa previgente in relazione a:

licenziamenti intimati prima del 18/07/12;

controversie riguardanti questioni di nullità del termine apposto al contratto, per i

contratti cessati prima del 1° gennaio 2013 (art. 1, comma 12, L. 92/2012).