

LO SPORTELLLO DEL CITTADINO

Nel part-time cambiare orario si può, ma con dei limiti

Vorrei sapere se ho diritto a veder modificato l'orario di lavoro a tempo parziale in modo che sia più in linea con le esigenze di accudimento delle mie figlie.

Incominciamo con l'inquadrare il contratto di lavoro a tempo parziale, detto anche part-time. Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, che prevede un orario inferiore al normale orario di lavoro, ossia rispetto a quello a tempo pieno. Il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno.

Per quanto riguarda la retribuzione, ha diritto alla stessa paga oraria del lavoratore a tempo pieno, ma la sua retribuzione complessiva - compreso il trattamento economico per malattia, infortunio e maternità - è calcolata in proporzione al numero di ore lavorate (principio di non discriminazione). Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere: di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ad es. una prestazione lavorativa di 4 ore al giorno a fronte di un orario normale di lavoro di 8 ore al giorno); di tipo verticale, quando è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 3 giorni di 8 ore lavorative nell'arco della settimana; 6 mesi a tempo pieno nel corso dell'anno); di tipo misto, quando le modalità di svolgi-

mento dell'attività lavorativa risultano dalla combinazione di part-time orizzontale e part-time verticale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve indicare in modo preciso: la durata della prestazione lavorativa (salva la possibilità di apporre le c.d. "clausole elastiche"); la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (salva la possibilità di apporre le c.d. "clausole flessibili"). Con la clausola flessibile il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro. Con la clausola elastica, che può essere previsto solo nel part time di tipo verticale o misto, il datore di lavoro può aumentare, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa. La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica solo un aumento temporaneo della stessa. Tali patti possono essere concordati anche quando il rapporto di lavoro è a termine.

All'atto dell'apposizione di clausole flessibili ed elastiche nel contratto di lavoro, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore

non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Le clausole flessibili ed elastiche possono essere apposte solamente se previste e regolamentate dalla contrattazione collettiva. In assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva, le parti non possono concordare direttamente l'adozione di clausole flessibili ed elastiche.

Il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa, dando al lavoratore un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi. Le parti possono stabilire anche un preavviso diverso, ma non possono comunque eliminarlo completamente. Il lavoratore ha inoltre diritto a specifiche compensazioni.

La contrattazione collettiva nazionale può prevedere la possibilità per il lavoratore di eliminare o modificare le clausole elastiche e flessibili del proprio contratto. Inoltre, in determinati casi il lavoratore ha diritto, senza necessaria previsione della contrattazione collettiva, di revocare il consenso già manifestato ad una clausola elastica: se il lavoratore soffre di patologie oncologiche o se ne sono affetti il coniuge, i figli o i genitori; se convive con figli sotto i 13 anni o con familiari portatori di handicap; se è uno studente.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

LAVORO / 1

Dal 1° aprile i tirocinanti vanno assicurati

Cosa è cambiato dal 1° di aprile per i tirocinanti?

Con la circolare n. 16/2014 l'Inail dispone l'obbligatorietà per tutte le Regioni, a prescindere dall'effettivo adozione della disciplina sui tirocinanti, dell'assicurazione dei tirocinanti in coerenza con quanto disposto dalla conferenza Stato-Regioni del 2013. Con decorrenza dal 1° aprile 2014 tutti i tirocinanti verranno classificati d'ufficio dall'ente assicurativo allo stesso modo, nella forma prevista per gli allievi dei corsi di istruzione e formazione professionale, e pertanto verrà applicato il tasso di tariffa proprio della voce "0611" delle varie gestioni sulla retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza. Rimangono esclusi i corsi che al loro interno prevedano la partecipazione del tirocinante a lavorazioni esercitate dall'azienda stessa, in tali casi si dovrà fare riferimento alle voci di tariffa che competono per le specifiche lavorazioni (così come previsto alla voce "0611" tariffe premi Inail).

Fabio Arduo
consulente del lavoro

LAVORO / 2

Le cifre vere del crollo occupazionale

Qual è la situazione della disoccupazione italiana secondo l'Istat?

L'Istat conferma che in Febbraio, il numero di disoccupati ha raggiunto 3 milioni e 307mila unità, crescendo dello 0,2% nel confronto con il mese precedente, acquisendo così 8mila unità. L'aumento su base annua è stato del 9%, con un aggravio di 272mila. Il tasso di disoccupazione è pari al 13%, rilevando dunque una sostanziale stabilità dal versante congiunturale e un aumento dell'1,1% in termini tendenziali. In febbraio, i disoccupati tra i 15 e i 24 anni sono stati 678mila. L'incidenza dei disoccupati dai 15 ai 24 anni sulla popolazione in questa fascia di età è pari all'11,3%, con un calo dello 0,2% nel confronto col mese precedente e con un aumento dello 0,2% nel confronto tendenziale. La quota dei disoccupati sul totale di quelli occupati (tasso di disoccupazione dei 15-24enni) è pari al 42,3%, in diminuzione dello 0,1% rispetto a gennaio, ma con un incremento del 3,6% su base annua.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

PRIVACY

Il provider web non risponde dei contenuti

Secondo la giurisprudenza è responsabile l'Internet provider per la pubblicazione online di video che potrebbero essere ritenuti offensivi?

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 5107 del 13.02.2014 si pronuncia sull'"insussistenza di responsabilità in capo al provider per la pubblicazione online di video ritenuti offensivi" nei confronti dei soggetti in esso rappresentati. Partendo da un'attenta analisi delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali ex D.Lgs 196/03 ed ex D.Lgs 70/03 si evince che nessuna delle norme ivi contenute prevede in capo al provider, anche se hosting provider, un obbligo generale di sorveglianza dei dati immessi da terzi sul sito da lui gestito; allo stesso modo non sussiste per lui alcun obbligo sanzionato penalmente di informare il soggetto che ha immesso i dati riguardo necessità di fare applicazione della normativa relativa al trattamento dei dati stessi (e neppure di comunicare la semplice esistenza della normativa).

Paola Sculco
avvocato

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it