

NEWS APRILE 2008

Con il decreto Milleproroghe vengono sanate le irregolarità e risolte problematiche di interpretazione, in base alle nuove regole dal 1/06/2008 le cartelle di pagamento dovranno indicare il responsabile del procedimento di iscrizione al ruolo e il responsabile dell'emissione e notificazione, al contrario può essere considerata nulla.

Con la presentazione del modello Unico 2008 si possono portare in detrazione dal reddito imponibile una parte dei costi auto non dedotti nel 2006.

Dal Commercialista Telematico:

Finanziaria 2008 riguardo i congedi di maternità e parentali nei casi di adozioni e affidamenti, il periodo di congedo di maternità per chi adotta un minore passa da tre a cinque mesi. In ambito nazionale, il congedo può essere utilizzato durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia; in ambito internazionale, invece, tale congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia. I congedi parentali spettano, in caso di adozione (nazionale e internazionale) e affidamento, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità economica del 30% è dovuta, per un periodo massimo complessivo di sei mesi tra i genitori, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

La **normativa in tema di tirocini** è dettata dal D.M. 25 marzo 1998, n. 142. L'art. 1, comma terzo, del citato D.M. stabilisce che «I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei **limiti** di seguiti indicati:

- azienda con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
- con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei suddetti dipendenti contemporaneamente».

Il **numero di tirocinanti che un'azienda può avere**, pertanto, dipende dal numero di lavoratori a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda stessa.

La legge non precisa se gli apprendisti debbano essere ricompresi nel novero dei lavoratori a tempo indeterminato, ai fini dell'individuazione del numero massimo di tirocinanti che un'azienda può ospitare.

In mancanza di una espressa previsione normativa, pare possibile ritenere che nel caso di specie trovi applicazione la disposizione contenuta nell'art. 21, settimo comma, della L. n. 56/1987, secondo cui «I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443» (il quale stabilisce i limiti dimensionali dell'impresa artigiana).

Pertanto, **sembra doversi ritenere che gli apprendisti non possano essere computati nel numero dei lavoratori** richiesti dal D.M. n. 142/1998 al fine di stabilire quanti tirocinanti possano essere ospitati da un'azienda.

Aprile 2008

risposta a cura di: Filippo Collia

Il comma 44 della legge n. 247/2007, nel recepire il Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, competitività e lavoro, cancella la possibilità, che era stata introdotta dall'art. 46 del D.Lgs.n. 276/2003, di apporre al contratto individuale di lavoro a tempo parziale **clausole elastiche o flessibili** anche **in mancanza di specifica previsione** dei **contratti collettivi** di lavoro.

Saranno, pertanto, i **contratti collettivi** a **stabilire**:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può **modificare la collocazione temporale** della prestazione lavorativa (clausole flessibili);
- condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può **variare in aumento la durata** della prestazione lavorativa (clausole elastiche);
- **limiti massimi di variabilità in aumento** della **durata** della prestazione lavorativa.

In ogni caso, l'apposizione nel contratto individuale delle clausole di cui sopra deve essere **concordata tra le parti** ed espressamente **accettata dal lavoratore**. Secondo il comma 9 del citato art. 46, la disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo tali modalità richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico **patto scritto**, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Dal 1° gennaio 2008 viene, inoltre, **elevato a 5 giorni il preavviso** precedentemente fissato in due giorni, che il datore di lavoro deve dare al lavoratore, qualora intenda esercitare il potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa. L'utilizzo della clausole elastiche o flessibili, comporta il diritto del lavoratore a specifiche **compensazioni**, nella misura o nelle forme fissate dagli stessi contratti collettivi.

Restano **in vigore**, salvo diversa volontà delle parti, le **clausole sottoscritte entro il 31 dicembre 2007**.

Contratto di lavoro partime

L'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES allegato alla Direttiva 97/81/CE, recepita dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, che disciplina la materia, definisce **lavoratore a tempo parziale** quel dipendente per il quale la durata normale del tempo di lavoro, calcolata su una base media o in media su un periodo d'occupazione che può essere di un anno al massimo, è inferiore a quella di un lavoratore dipendente a tempo pieno nella stessa azienda, che abbia lo stesso tipo di contratto o rapporto di lavoro e un lavoro identico o simile.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di 3 tipi:

- **orizzontale**: la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **verticale**: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**: si svolge secondo una combinazione delle due modalità di cui sopra.

L'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto la possibilità di inserire, nel contratto individuale, **clausole flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa ovvero, nei rapporti partime di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Questa possibilità è, ora, **esercitabile solo in quanto lo preveda il contratto collettivo**.

Si dispone infatti che spetta alla contrattazione collettiva stabilire eventualmente clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché (nel part-time di tipo verticale o misto) clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nel caso in cui i contratti collettivi addivenissero all'introduzione di tali clausole, peraltro, i medesimi contratti

collettivi stabiliscono le **condizioni e modalità per la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa**, di condizioni e modalità per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché di limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In sostanza, con la modifica introdotta alla disciplina delle clausole flessibili e delle clausole elastiche, tali clausole possono essere introdotte e disciplinate esclusivamente dalla contrattazione collettiva e non più autonomamente dalle parti del singolo contratto individuale di lavoro.

Lavoro supplementare

L'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, nel modificare il D.Lgs. n. 61/2000, ha **ridotto i vincoli** per la **richiesta** di prestazione di **lavoro supplementare e lavoro straordinario**.

Spetta ai **contratti collettivi stabilire i limiti e le causali** per il lavoro supplementare che, se regolato dalla contrattazione collettiva, potrà essere richiesto dal datore anche senza il consenso del lavoratore, mentre in carenza di quest'ultima potrà effettuarsi solo previo accordo individuale, con necessaria esclusione della possibilità di una unilaterale decisione di uno dei contraenti.

Principio di non discriminazione

Il **lavoratore** che opera con un contratto di lavoro a tempo parziale, **non può essere discriminato o penalizzato** e devono essergli riconosciuti gli **stessi diritti del lavoratore a tempo pieno**. Non potranno essere pertanto previste differenze nella retribuzione oraria o negli elementi economici del contratto se non per il dovuto riproporzionamento in ragione della minor prestazione effettuata dal lavoratore a tempo parziale.

Il **periodo di prova**, le **ferie** annuali, i **permessi**, pur tenendo inevitabilmente conto della distribuzione dell'orario dovranno, in ogni caso, assicurare la parità di trattamento. Nessuna differenziazione dovrà esistere quanto al periodo di **astensione obbligatoria e facoltativa per maternità** così come la durata del periodo di conservazione del posto nei casi **di malattia, infortuni, malattie professionali**.

Le norme sulla **tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro** dovranno investire in egual maniera sia il lavoratore a tempo pieno che quello a tempo parziale così come a quest'ultimo dovranno essere garantiti gli stessi diritti in materia di accesso a iniziative di formazione professionale che fossero organizzate dal datore di lavoro.

In tema di diritti sindacali, il Ministero del Lavoro ha affermato che, in base al "principio di non discriminazione", sancito dall'art. 4, commi 1 e 2, lett. a) del D.Lgs. n. 61/2000, il diritto di richiedere **aspettativa sindacale** deve ritenersi applicabile anche al lavoratore part-time e può coesistere con un orario di lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto, in quanto il lavoratore medesimo gode degli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati.

Anche il diritto alle prestazioni risente, ovviamente, del minor orario. L'**assegno al nucleo familiare** spetta in misura intera ai lavoratori a tempo parziale con orario non inferiore a 24 ore settimanali, altrimenti in misura giornaliera per le giornate in cui vi sia la prestazione lavorativa. L'INPS ha chiarito, con la circolare n. 126 del 3 luglio 2000, che l'assegno spetta anche per le giornate di assenza per ferie, permessi, malattia ed infortunio, purché retribuite o indennizzate. E' quindi **esclusa l'erogazione**, in caso di part-time verticale, **per le giornate di assenza** che cadono nel periodo contrattuale di pausa lavorativa.

Nemmeno spetta, per i periodi di pausa, l'**indennità di disoccupazione** dopo che la Corte Costituzionale ha ribadito l'esclusione dall'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale. Fermi restando i requisiti generali per l'accertamento del **diritto al trattamento pensionistico**, ai fini della determinazione dell'importo si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e in proporzione all'orario svolto quella relativa ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Trasformazione del contratto

Le parti del contratto potranno, di comune accordo, **trasformare il rapporto di lavoro** a tempo pieno in rapporto di lavoro part-time. In tal caso l'intesa dovrà risultare da **atto scritto convalidato dalla direzione provinciale del lavoro** competente per territorio, avanti al quale il lavoratore è chiamato a firmare l'atto prima che operi la trasformazione.

E' di tutta evidenza che il lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo pieno o, quello, titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale che ancorché richiesto rifiuti di cambiare il primo, in un rapporto a tempo

determinato, o il secondo in un rapporto di lavoro a tempo pieno, non può essere, per tale motivo, licenziato non costituendo il rifiuto giustificato motivo di licenziamento.

Non vi è, con l'attuale normativa, alcun **obbligo per il datore di lavoro di aderire alla richiesta** del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale. L'**obbligo** del datore di lavoro di concedere la trasformazione è previsto **solo in caso di malattia oncologica del lavoratore**, in quanto l'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, nel testo riscritto dalla legge n. 247/2008 stabilisce che hanno diritto a chiedere la trasformazione, da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori del settore pubblico e del settore privato, affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

A questi lavoratori deve essere, altresì, **consentito di tornare a tempo pieno quando vengano meno le necessità** che avevano comportato l'orario ridotto. E' riconosciuto il **diritto di priorità**, di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al lavoratore/lavoratrice il cui **coniuge, o i figli o i genitori**, siano **affetti da patologie oncologiche** o debbano assistere una persona convivente alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992. Il diritto di priorità alla trasformazione è riconosciuto anche al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha **diritto di precedenza** qualora il **datore di lavoro** effettui **assunzioni di personale** con contratto **a tempo pieno**, per l'espletamento delle **stesse mansioni** o di mansioni equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lo prevede l'art. 12-ter del D.Lgs. n. 61/2000 introdotto dal comma 44 dell'articolo unico che compone la legge n. 247/2007 sulla riforma del Welfare.

Resta confermato il diritto di precedenza già stabilito dal D.Lgs. n. 61/2000 che demanda al **contratto individuale** la previsione, in caso di assunzioni a tempo pieno, di un **diritto di precedenza a favore dei lavoratori con contratto part-time**, assunti presso unità produttive situate nell'ambito comunale, che siano adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti con riferimento alle mansioni svolte dagli assunti a tempo pieno.

Nel caso di assunzioni di personale con contratto part-time è fatto, invece, **obbligo al datore di lavoro di informare tempestivamente il personale dipendente** con rapporto a tempo pieno sempre che questi siano occupati in unità produttive situate nello stesso Comune e dovrà inoltre **prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione** a tempo parziale eventualmente avanzate dai dipendenti a tempo pieno. L'informazione, ove dovuta, potrà esse effettuata anche mediante comunicazione scritta esposta in luogo, dell'impresa, accessibile a tutti.

Aprile 2008

a cura di Ipsoa Editore, Redazione Internet. Tratto da "Il part-time dopo il Protocollo sul Welfare" di Alfredo Casotti e Maria Rosa Gheido

Fonte: [Pratica Fiscale e Professionale](#) - Ipsoa Editore