

Jobs act. Part-time più flessibile



Il lavoratore può richiedere prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Rivisitato il lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Infatti, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina in merito al “lavoro supplementare”, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura **non superiore al 25%** delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al **15%**, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento, sono stabilite dai contratti collettivi.

Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Sono queste le novità principali contenute nel Decreto Legislativo sul riordino dei contratti di lavoro, con particolare riguardo a quello parziale. Il Decreto è ora atteso in Gazzetta Ufficiale per la sua pubblicazione.

Clausole flessibili ed elastiche – Altra importante novità

introdotto in merito ai contratti di lavoro part-time. Concerne la possibilità per le parti di poter concordare, per iscritto, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, **clausole flessibili** (che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto) e **clausole elastiche** (che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro). A tal proposito, i contratti collettivi stabiliscono:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

Aspetti previdenziali – Per quanto concerne la disciplina previdenziale, è stato stabilito che la retribuzione minima oraria da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero (art. 7 del D.L. n. 463/1983, convertito nella L. n. 638/1983), e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Inoltre, gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono

le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

FONTE: fiscal-focus.info