

Articolo 1, comma 20 – Lavoro a tempo parziale

Nuove clausole elastiche e flessibili: meno flessibilità, più incertezze

di Pierluigi Rausei*, Roberta Scolastici

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, l'intervento emendativo della Commissione Lavoro del Senato conferma, nella sostanza, la proposta del Governo, che inserisce nell'art. 3, comma 7, del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, in relazione alle previsioni contrattuali collettive in tema di clausole elastiche e flessibili, una nuova disposizione ingessante per l'impresa.

Occorre ricordare che, secondo la disciplina vigente, tali clausole consentono di variare l'orario di lavoro e di procedere a modificare la collocazione temporale della prestazione, in base alle esigenze organizzative datoriali e previa concordata informativa al lavoratore.

L'art. 1, comma 20, lett. a) dell'ultimo documento approvato, introduce la necessità che i contratti collettivi stabiliscano, non solo le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata e ad individuare i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione di lavoro (come già dispone l'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2001) ma anche una indicazione specifica circa le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere «la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche». In altri termini i contratti collettivi dovranno disciplinare i casi in cui è data al lavoratore, la facoltà di esprimere un "ripensamento" nel caso di part-time flessibile o elastico, con la possibilità di porre nel nulla le predette clausole.

Inoltre, l'art. 1, comma 20, lett. b), modificando l'art. 3, comma 9, del d.lgs. n. 61/2000, interviene in materia di consenso scritto ed obbligatorio del dipendente all'introduzione delle clausole flessibili ed anche elastiche nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e misto, introducendo, a favore di alcune tipologie di dipendenti che abbiano già manifestato il consenso alla suddetta clausola, la facoltà di revocare la precedente manifestazione di volontà. Segnatamente trattasi dei lavoratori affetti da patologie oncologiche (art. 12-bis, d.lgs. n. 61/2000) e dei lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, l. n. 300/1970).

* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

L'intervento si pone in netta controtendenza rispetto a quanto recentemente previsto dallo stesso Legislatore con la legge di stabilità 2012 (l. n. 183/2011) che, in linea con la direttiva 97/81/CE, andava nell'ottica di una chiara semplificazione dell'istituto del lavoro a tempo parziale. Eppure sono passati solo pochi mesi, da quando l'art. 22, comma 4, della l. n. 183/2011 ha ripristinato (a far data dal 1° gennaio 2012) alcune fra le innovazioni più rivoluzionarie apportate dal d.lgs. n. 276/2003, già abrogate dalla l. n. 247/2007, con l'introduzione di clausole elastiche e flessibili. Sempre nell'ottica di una maggiore flessibilità, il medesimo provvedimento ha abrogato le disposizioni del d.lgs. n. 61/2000, che subordinavano l'accordo di trasformazione da full-time a part-time alla convalida da parte della Direzione Territoriale (già Provinciale) del Lavoro territorialmente competente. In altri termini viene valorizzata la volontà reciproca delle parti, quale strumento più genuino per la definizione della collocazione oraria prestazione di lavoro.

Tale prospettiva, seppure radicalmente mutata di lì a pochi mesi, come mostra chiaramente il d.d.l. di Riforma, muoveva verso l'obiettivo comunitario, esplicitamente dichiarato, di incentivare i lavoratori e le lavoratrici part-time. Ed infatti nel preambolo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – concluso dall'Unice (Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro), dal Ceep (Centro europeo dell'impresa pubblica) e dalla Ces (Confederazione europea dei sindacati) – si legge che l'Accordo «rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori» e che gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare «sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro». Se la direttiva va nella direzione di promuovere il part-time, incoraggiando la massima flessibilità, il provvedimento di Riforma si muove verso la strada opposta.

Per di più il Legislatore, se da un lato, in presenza di determinati requisiti soggettivi (lavoratori studenti e lavoratori affetti da patologie oncologiche), nella prestazione a tempo parziale di tipo verticale o misto, conferisce un vero e proprio diritto di revoca del consenso con riferimento alle clausole elastiche e nella generalità dei part-time alle clausole flessibili (art. 1, comma 20, lett. b), dall'altro non fissa un termine entro il quale tale diritto possa essere esercitato. Se ne deve dedurre che, se il lavoratore comunicasse la propria volontà di recedere dalle suddette clausole il giorno prima o addirittura il giorno stesso in cui avrebbe dovuto svolgere la programmata prestazione – posto che nulla lo esclude a livello normativo – il datore di lavoro si troverebbe in serie difficoltà circa l'organizzazione delle attività lavorative. Si pensi in particolare a quelle realtà aziendali in cui sono impiegati molti giovani studenti, coniugando lavoro e studio, come nella grande distribuzione, dove la giovane età della forza lavoro si unisce spesso ad un sovente ricorso a clausole flessibili ed elastiche. Ebbene, in tali contesti l'organizzazione del lavoro potrebbe essere concretamente esposta a numerose ed imprevedibili modifiche, che il datore di lavoro, in tempi brevissimi, dovrebbe essere in grado di gestire.

Lo stesso si verificherebbe qualora la contrattazione collettiva, chiamata a «stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e elastiche» ai sensi dell'art. 1, comma 20, lett. a) del testo emendato, al pari del Legislatore, regolasse solo le ipotesi di revoca, senza porre dei limiti temporali all'esercizio della stessa. In tale quadro, tra ulteriori vincoli e mancanza di certezze, viene da chiedersi se le clausole elastiche e flessibili potranno ancora essere considerate uno strumento utile per gestire in modo flessibile l'attività d'impresa.

La prospettiva del d.d.l., dunque, non sembra tanto quella di «incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto ostacolando l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori» (così si legge nella relazione di accompagnamento del testo), ma piuttosto quella di limitare il ricorso ad un istituto che rimetteva alla volontà e alla libertà delle parti la possibilità di coniugare le esigenze dell'impresa con quelle, personali e familiari, del singolo lavoratore.

Tuttavia occorre evidenziare una nota positiva del testo emendato, che rispetto alla previsione originaria del d.d.l. presentato dal Governo, ha eliminato il preannunciato «obbligo di comunicazione amministrativa» che avrebbe dovuto essere «contestuale al già previsto preavviso di cinque giorni da dare al lavoratore in occasione di variazioni di orario attuate in applicazione delle clausole elastiche o flessibili». Tali comunicazioni obbligatorie, che si sarebbero dovute effettuare tramite sms, fax o PEC, avrebbero indubbiamente rappresentato un ulteriore elemento di complicazione, un onere amministrativo fortemente limitante per l'impresa.


SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, comma 20 – Lavoro a tempo parziale

- Il Legislatore della riforma apporta significative modifiche ai commi 7 e 9 dell'articolo 3 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, nell'ambito dei rapporti a tempo parziale anche di tipo verticale o misto:
 - 1) viene previsto che i contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.
 - 2) viene introdotta, a favore di alcune categorie di lavoratori che abbiano già manifestato il consenso alla clausola flessibile od elastica, la facoltà di revocare la precedente manifestazione di volontà. In particolare tale facoltà è concessa:
 - a) nel caso di lavoratori studenti (art. 10, comma 1, dello Statuto dei lavoratori);
 - b) ai lavoratori affetti da patologie oncologiche (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000);
 - c) nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Lavoro a tempo parziale

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
<p>Nei rapporti di lavoro in regime di part-time, i contratti collettivi possono stabilire condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere la eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.</p>	<p>La nuova disposizione, rimettendo ai contratti collettivi l'indicazione delle circostanze in cui è data al lavoratore, la facoltà di esprimere un "ripensamento" nel caso di clausole elastiche e flessibili, lascia le imprese in uno stato di incertezza, non potendo più fare affidamento sulla organizzazione del lavoro precedentemente programmata d'accordo con il lavoratore. Il dipendente, infatti, potrebbe decidere non solo di modificare, ma anche di eliminare completamente le predette clausole.</p>	

	<p>L'intervento si pone in netta controtendenza rispetto a quanto recentemente previsto dallo stesso Legislatore con la legge di stabilità 2012, che in linea con la normativa comunitaria ha promosso una chiara semplificazione dell'istituto del part-time.</p>	
<p>Introdotta a favore del lavoratore che abbia già manifestato il consenso alla clausola flessibile od elastica, la facoltà di revocare la precedente manifestazione di volontà, nell'ipotesi di lavoratori studenti ovvero di lavoratori affetti da patologie oncologiche.</p>	<p>Per tali soggetti (in ragione della maggiore tutela che si vuole riconoscere al rispettivo <i>status</i>) viene previsto uno specifico diritto di revoca rispetto all'utilizzo di clausole flessibili od elastiche.</p> <p>Tuttavia non sono individuati i termini entro i quali lo stesso possa essere esercitato. Se ne deve dedurre che il lavoratore potrebbe manifestare la propria volontà di recedere dalle suddette clausole il giorno prima o addirittura il giorno stesso in cui avrebbe dovuto svolgere la programmata prestazione, con gravi ripercussioni nella organizzazione del lavoro dell'impresa.</p>	