



Altre novità in tema di lavoro previste dalla Legge di stabilità (L.183/2011): il lavoro part time *di Michele Regina*

La legge di stabilità apporta anche le modifiche di seguito indicate .

In primis vi è la modifica della disciplina del contratto di lavoro part time. In particolare è prevista:

- la soppressione delle norme che l'ammissibilità delle c.d. "clausole flessibili o elastiche", alla condizione che esse siano consentite e regolamentate solo dai CCNL;
- la riduzione da 5 a 2 giorni lavorativi del periodo minimo di preavviso che deve essere rispettato da parte del datore di lavoro per usufruire della clausola flessibile o elastica;
- l'eliminazione della condizione che l'accordo delle parti (risultante da atto scritto) per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sia convalidato dalla direzione territoriale del lavoro (ex DPL) .

In particolare l'aspetto di maggiore interesse per le aziende e datori, inserito nella legge di stabilità per il 2012, è appunto la modifica dell'articolo 5, comma 1, del Dlgs 61/2000, con l'eliminazione della procedura amministrativa tesa alla trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a part time.

Ciò non significa assolutamente che è venuto meno l'accordo che ci deve essere sempre tra le parti e deve essere scritto. E' venuta meno la convalida alla DTL.

Altresì vengono riviste le regole relative alle clausole c.d. flessibili che le parti possono inserire nel contratto di lavoro a tempo parziale, ritornando in tal modo alla precedente previsione della norma prima dell'innovazione posta in essere dalla legge 247/2007.

Quindi con la vigenza della legge di 183/2011 le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, negoziare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono esse-

re stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. I CCNL, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, disciplinano:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazioni 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.

La richiesta da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, dà diritto al prestatore di lavoro di ricevere la notizia con un preavviso, salvo diverse intese, di almeno due giorni lavorativi con il diritto a specifici corrispettivi nella misura e modi fissati dal CCNL vigente.