

4.12.3 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Il lavoratore somministrato non ha diritto all'indennità di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria e Straordinaria ma ha diritto alle prestazioni erogate dal Fondo di Integrazione salariale bilaterale alternativo appositamente costituito.⁹¹

4.12.4 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore somministrato ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione⁹².

4.12.5 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Il lavoratore somministrato ha diritto alle medesime tutele previste per la generalità di lavoratori.

4.12.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni e le malattie professionali e per la determinazione del premio si fa riferimento al tasso medio o medio ponderato in relazione alle lavorazioni svolte dal lavoratore somministrato nell'ambito dell'attività dell'utilizzatore.

Nel caso in cui la lavorazione svolta dal lavoratore non risulti già prevista e compresa nella posizione assicurativa dell'utilizzatore, a essa dev'essere attribuito il tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa che corrisponde alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato.⁹³

5. Il Lavoro a tempo parziale

5.1 Definizione

Il part time o lavoro a tempo parziale consiste in un rapporto di lavoro subordinato nel quale le parti stabiliscono che la prestazione lavorativa debba essere svolta per un orario ridotto rispetto a quello previsto dalla legge o dai contratti collettivi⁹⁴.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è in forma scritta ai fini della prova e deve obbligatoriamente contenere indicazione puntuale della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

⁹¹ Accordo di gestione del Fondo di Solidarietà Bilaterale per la Somministrazione di Lavoro del 25 novembre 2015

⁹² Circolare INPS n. 46 del 2006 1-3

⁹³ Circolare n. 13 Ministero del Lavoro del 2009

⁹⁴ Art. 5, Dlgs 81/2015

Nel caso in cui l'azienda abbia articolato l'organizzazione del lavoro in turni, l'indicazione della durata e della collocazione temporale può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavori articolati su fasce prestabilite.

5.2 Lavoro supplementare e lavoro straordinario

L'azienda può chiedere al lavoratore di svolgere prestazioni supplementari oltre l'orario concordato, anche con riferimento alle giornate, alle settimane o ai mesi, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi ed entro i limiti dell'orario di lavoro.

In mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di svolgere prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Lo svolgimento di lavoro supplementare comporta una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto del 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Si ricorda che il lavoratore può rifiutarsi di svolgere lavoro supplementare in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale⁹⁵.

Il lavoratore part time può svolgere altresì lavoro straordinario secondo le regole previste dal Dlgs. 66/2003.

5.3 Clausole elastiche

L'azienda e il lavoratore possono pattuire per iscritto, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.

In questa ipotesi, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve intese differenti tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, come previsto dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato dall'azienda non disciplini le clausole elastiche, le parti possono pattuirle per iscritto avanzi le commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In questo caso le clausole prevedono, a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e aumentarne la durata;
- la percentuale massima di aumento di durata che non può in ogni caso eccedere il 25 % della normale prestazione annua a tempo parziale.

Il lavoratore al quale viene aumentata la durata della prestazione lavorativa ha diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Si segnala, infine, che il prestatore di lavoro ha diritto a revocare il consenso prestato per la clausola elastica e che il suo rifiuto a concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento⁹⁶.

⁹⁵ Art.6, Dlgs 81/2015

⁹⁶ Art. 6, Dlgs 81/2015