

Interpello sul contratto di solidarietà difensivo e la trasformazione da part-time in full-time e viceversa

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 14 del 11 Aprile 2016, ha risposto ad un quesito dell'Assaereo (Associazione Nazionale Vettori e Operatori), in merito alla corretta interpretazione della disciplina in materia di contratto di solidarietà difensivo sancita dal d.lgs. n. 148/2015, definendo che le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo se attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita e secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti.

.....

L'istanza

L'Associazione Nazionale Vettori e Operatori del trasporto aereo ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere del Ministero del Lavoro in ordine alla corretta interpretazione della disciplina in materia di contratto di solidarietà difensivo sancita dal d.lgs. n. 148/2015.

In particolare, l'istante chiede se in costanza di contratto di solidarietà sia possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati.

Premessa

In via preliminare, il Ministero sostiene che occorre muovere dalla lettura dell'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015 che, nel disciplinare organicamente il sistema degli ammortizzatori sociali, individua il contratto di solidarietà quale specifica causale di intervento di integrazione salariale straordinario (CIGS), dettandone la relativa disciplina.

In particolare il comma 5 dell'art. 21 chiarisce come attraverso la stipula del contratto di solidarietà sotto forma di contratti collettivi aziendali le parti stabiliscano una riduzione

dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Il Legislatore ha altresì precisato, che “la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà” fermo restando che “per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato”.

Si evidenzia, altresì, che a fronte di temporanee esigenze del datore di lavoro di incrementare l'attività, tali da richiedere l'espletamento di una prestazione ulteriore rispetto a quella concordata, comunque non eccedente l'orario di lavoro ordinario, resta ferma la possibilità per le parti di derogare alla riduzione precedentemente determinata in virtù di clausole, contenute nel contratto stesso, concernenti le modalità di attuazione della suddetta deroga.

La risposta del Ministero

Al riguardo, con D.M. 13 Gennaio 2016 n. 94033 l'Ente ha precisato che, in caso di variazioni che comportino una minore riduzione di orario, l'azienda ne dovrà dare comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS, mentre in caso di variazioni che comportino una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

Il Decreto inoltre prevede, in linea con la precedente disciplina, che è ammissibile l'applicazione della riduzione di orario nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro part-time, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Dal quadro regolatorio sopra illustrato, quindi, emerge che eventuali modifiche alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste.

Quindi, in riferimento al quesito posto appare possibile, laddove il carattere strutturale del part-time sia stato già valutato, dare seguito alle istanze dei lavoratori, finalizzate, in virtù di esigenze personali fisiologicamente ricorrenti, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, qualora

tali trasformazioni, non determinano alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo.

In altri termini risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita, sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato, secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti.

Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà.

In definitiva

E' sempre possibile la trasformazione di contratti di lavoro da part-time a full-time e viceversa nell'ambito di contratti di solidarietà difensivi, purché sia rispettato il monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)