



A CURA DELLO SLAI COBAS

# Il carrello dei diritti

## Foglio di informazione dei lavoratori dei supermercati

# Il Part time e le clausole flessibili

Dare una definizione di part time appare quasi superfluo, ci sembra più opportuno ricordare i punti più critici della materia con i riferimenti legislativi. La disciplina del part time è regolata dal decreto legislativo del 25 febbraio 2000 n. 61, così come modificato dal d.lgs n. 100/2001 e dal d.lgs. n. 276/2003 (il decreto di attuazione della legge "Biagi") nel CCNL è regolato dagli articoli dal 67 all'89.

Requisiti del contratto di lavoro a tempo parziale: Il contratto di lavoro a part time deve essere scritto e deve contenere (ai sensi dell'art. 2 d.lgs 61/2000 e art. 69 CCNL):

- Il periodo di prova per i nuovi assunti;
- La durata della presta-

zione lavorativa e le relative modalità;

- Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità alla prestazione lavorativa;
- Indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione oraria.

Occorre evidenziare che: In assenza di forma scritta il lavoratore può ricorrere in tribunale per ottenere il riconoscimento di un rapporto a tempo pieno a meno che:

- a. Il datore di lavoro dimostri l'esistenza di un accordo fra le parti;
- b. Il datore di lavoro dimostri l'esistenza del contratto part time fra le parti attraverso testimonianze, ma ciò è ammesso solo se abbia perduto senza colpa il

documento.

L'obbligo di stabilire all'atto dell'assunzione sia della durata complessiva, sia gli orari della prestazione lavorativa ha lo scopo di consentire al lavoratore sia l'opportunità di trovare un altro lavoro, sia di disporre liberamente del proprio tempo, l'inosservanza di tale punto può portare alla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo pieno (si veda la sentenza

*(Continua a pagina 2)*



## I provvedimenti disciplinari

Prima che dal contratto i provvedimenti disciplinari sono regolamentati dallo Statuto dei lavoratori).

**C'è subito da dire che nessun provvedimento disciplinare può essere addebitato senza aver sentito il lavoratore a sua difesa.**

Quale che sia la presunta colpa del dipendente, in ogni caso ha diritto ad essere ascoltato e ha diritto ad essere assistito da un rappresentante sindacale o da un avvocato.

**Quindi non è da ritenersi regolare il tentativo fatto**

**da presunti ispettori o controllori che cercano di far firmare al dipendente una specie di confessione delle manchevolezza da loro riscontrate, ed è legittimo il rifiuto del lavoratore a sottoscriverle.**

Raccomandiamo ai lavoratori colpiti da provvedimento disciplinare, di conservare con cura la lettera di contestazione, compresa la busta. Le lettere inviate dalla Lidl di solito non parlano di "provvedimento disciplina-

re" ma di contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge 300/70 (Statuto dei lavoratori), è importante ricordare che il lavoratore ha cinque giorni di tempo dal ricevimento della lettera di contestazione per poter inviare (a mezzo raccomandata) le proprie giustificazioni.

L'eventuale provvedimento disciplinare deve essere comunicato dal datore di lavoro (a mezzo raccomandata) entro quindici giorni

*(Continua a pagina 2)*

### Sommario

Il Part time e le clausole flessibili	1
I provvedimenti disciplinari	1
Le dimissioni	2
Pulizie a chi toccano?	2
I trasferimenti	2

### Slai Cobas

**Sindacato dei Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale**

#### Sede nazionale:

Viale Liguria 49, 20143 Milano, tel/fax 02/8392117

#### Sede legale:

Via Masseria Crispi 4, 80038 Pomigliano d'Arco (Na), tel/fax 081/8037023

Foglio d'informazione a cura di:

Antonio Cusimano: cell. 347/0012660

# Il part time e le clausole flessibili

(Continua da pagina 1)

della Corte Costituzionale n. 210 210/1992).

Se nel contratto di assunzione manca l'indicazione della durata complessiva della prestazione lavorativa, il lavoratore può richiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

## Le clausole elastiche o flessibili

Tutto quanto fin qui esposto sulla certezza della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di lavoro viene messo in discussione dalle cosiddette "clausole elastiche e flessibili".

Evidenziamo subito che a norma dell'art. 82 del CCNL nessun lavoratore può subire un provvedimento disciplinare o essere licenziato per non aver sottoscritto le clausole.

Inoltre il lavoratore all'atto della sottoscrizione può essere assistito da un rappresentante sindacale.

Le clausole flessibili ed elastiche sono state "regolamentate" dalla legge Biagi che però ne prevede la sola istituzione rimandando la possibilità di disdetta alle disposizioni contrattuali.

L'articolo 82 del CCNL prevede la possibilità di disdetta da parte del lavoratore **almeno** per i seguenti motivi:

- Esigenze di tutela della salute certificate dal S.S.N.;
- Comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- Esigenze personali di cui all'art. 151 del CCNL debitamente comprovate.

La parola "almeno" ci fa dedurre che possono essere aggiunte altre motivazioni al momento della sottoscrizione del patto. Quindi se si sottoscrivono le clausole, raccomandiamo, di fare ben attenzione che oltre alle motivazioni suddette, sia presente la

facoltà di disdetta da parte del lavoratore senza alcuna limitazione.

Se tale possibilità non è prevista e siete incerti, non accettate le clausole, nessuno vi può costringere ad accettarle, mentre può diventare molto difficile tornare indietro dopo averle firmate.

Le clausole flessibili, danno al datore di lavoro un grande potere decisionale sulla collocazione oraria del lavoro e sulla sua quantità.

Permettono al datore di lavoro di modificare il nostro orario di lavoro anche con soli due giorni di preavviso, è facile capire che la nostra vita privata e la possibilità di cercare un altro lavoro vengono rivoluzionati.

Le clausole flessibili possono essere sottoscritte sia al momento dell'assunzione che successivamente e devono essere accettate con atto scritto, ricordiamo che è possibile chiedere

l'assistenza di un rappresentante sindacale, e soprattutto di pretendere la facoltà di sciogliere l'accordo senza alcuna limitazione e di conservare con cura una copia dell'atto.

Il contratto nazionale (art. 82) prevede che le clausole possono essere disdette dopo sei mesi dalla stipulazione, in forma scritta e con il preavviso di un mese.

*"Sottoscrivere la clausole flessibili senza aver previsto la possibilità di disdetta da parte del lavoratore può essere fonte di seri problemi"*

## I provvedimenti disciplinari

(Continua da pagina 1)

dalla scadenza assegnata al lavoratore per presentare le sue giustificazioni (art. 219 del contratto nazionale).

Il termine di quindici giorni può essere prorogato fino a trenta giorni, in casi di particolare complessità, ma l'azienda deve darne comunicazione scritta al lavoratore (art. 219 del contratto nazionale).

Il mancato rispetto dei tempi previsti da parte dell'azienda sono causa di nullità del provvedimento.

È obbligo dell'azienda affiggere il codice disciplinare in luogo accessibile a tutti, anche in questo caso la mancata affissione è causa di nullità del provvedimento. La recidiva delle violazioni commesse è di un anno solare, ciò significa che se entro l'anno ci vengono contestate più sanzioni, ciò costituisce un aggravante, scaduto l'anno solare, si riparte da zero.

*L'inosservanza dei tempi previsti da parte dell'azienda, o la mancata affissione delle norme disciplinari, sono causa di nullità del provvedimento.*

## Le dimissioni

Ci sono delle aziende che hanno la pessima abitudine, di cercare di costringere i lavoratori a firmare le proprie dimissioni. **Tutto ciò è illegale, nessuno può essere costretto a firmare le proprie dimissioni.** Se l'azienda lo ritiene opportuno deve prendersi la responsabilità di licenziare il lavoratore, che se vuole potrà impugnare il licenziamento.

Nei casi di maternità e di matrimonio vi sono particolari protezioni.

## Pulizie a chi toccano?

È usanza comune in molti supermercati, cercare di pretendere da lavoratori addetti alla vendita o alla cassa (IV livelli) le pulizie dei bagni o di altre strutture come i parcheggi.

Occorre precisare, che tutto ciò non è lecito, la pulizia dei locali è un compito previsto per i VII livelli.

**Quindi nessuno può pretendere che un quarto livello effettui le pulizie e il rifiuto della prestazione è legittimo.**



## I trasferimenti

Così come stabilito dal contratto (art. 163) e dallo Statuto dei Lavoratori (art. 13) il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il lavoratore può richiedere le motivazioni del trasferimento, ed eventualmente impugnarlo.

Qualora l'azienda cerchi di far firmare un modulo relativo al trasferimento, bisogna valutare bene quello che dice il testo.

**Non firmare mai (è legittimo il rifiuto) qualcosa in cui è il lavoratore a richiedere il trasferimento, e se si è in dubbio rifiutarsi o firmare scrivendo la dicitura "con riserva".**