



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Sostituire i voucher, la soluzione per le piccole imprese artigiane

Autore: Noemi Secci | 13/06/2017



*Contratto di lavoro part-time senza orario minimo con flessibilità per le pmi artigiane.*

Nessun vincolo di **orario minimo** e una **maggiorazione bassa** in cambio della flessibilità: è una delle soluzioni migliori per **sostituire i voucher** senza ricorrere ai nuovi **PrestO**, i contratti di prestazione occasionale.

Considerando, poi, che i PrestO non sono al momento ancora operativi, il **part time ridotto e flessibile** è ancora più interessante per le imprese, dato che la previsione esiste già da tempo.

In pratica, facendo ricorso ad un contratto a tempo parziale con una percentuale oraria molto bassa (ad esempio per **poche ore a settimana**, per alcune settimane al mese, o alcuni mesi all'anno, senza dover rispettare un tetto minimo di ore), ma con la possibilità di **aumentare le ore** di lavoro secondo le esigenze, le aziende hanno uno strumento dotato di una **flessibilità** del tutto simile a quella dei voucher. Senza, peraltro, dover affrontare né i **limiti** dei nuovi **contratti occasionali**, né i **costi**, non indifferenti, di altre tipologie contrattuali, come il **lavoro a chiamata**, che prevede un'indennità di disponibilità e una paga oraria maggiorata, o come il **contratto di somministrazione**, che prevede dei compensi a favore dell'agenzia per il lavoro.

Insomma, il part time ridotto e flessibile sembra la soluzione ideale per **rimpiazzare i voucher**: ma quali aziende possono farvi ricorso e come funziona?

## **Part time ridotto e flessibile: per quali aziende**

Il part time senza vincoli di orario è previsto nei **contratti collettivi** di diversi settori:

- alimentare e panificazione;
- acconciatura-estetica- centri benessere;
- artigiani e pmi.

Questa tipologia di part time è prevista anche dal contratto collettivo intersettoriale **commercio, terziario, servizi, pubblici esercizi e turismo** di Cifa e Confsal, anche se le maggiorazioni dovute in caso di aumento dell'orario di lavoro sono più elevate rispetto a quelle previste per le pmi artigiane.

## Part time ridotto e flessibile: lavoro supplementare

A proposito delle maggiorazioni legate al **lavoro supplementare**, cioè all'aumento dell'orario di lavoro, va detto innanzitutto che, anche se non esiste un tetto minimo di ore da rispettare, va comunque indicata la precisa **collocazione dell'orario** di lavoro: nel contratto di lavoro dovrà essere indicato, cioè, il puntuale riferimento alla collocazione oraria con riguardo al **giorno**, alla **settimana**, al **mese** e all'**anno**.

Per **umentare le ore** di lavoro inizialmente previste da contratto devono essere inserite in un'apposita pattuizione scritta delle specifiche **clausole elastiche**: le clausole elastiche, nel dettaglio, possono consentire sia l'aumento dell'orario di lavoro che la **variazione** della sua collocazione temporale.

## Part time ridotto e flessibile: maggiorazioni

Se le clausole elastiche comportano un **aumento dell'orario** di lavoro stabilito nel contratto comportano, nella maggior parte dei casi, una **maggiorazione** della paga oraria.

L'obbligo, o meno, di corrispondere la maggiorazione dipende dalle previsioni del contratto collettivo applicato: il contratto collettivo intersettoriale **[1]**, ad esempio, prevede una **maggiorazione del 15%** per il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale, con l'obbligo di **preavviso** di almeno **2 giorni** lavorativi; il lavoro supplementare, inoltre, non deve eccedere il limite del **25%** della **normale prestazione** annua a tempo parziale.

Sono invece più basse, dal **3** al **4%**, le maggiorazioni previste dai contratti delle **pmi artigiane**. Il ricorso al lavoro supplementare, però, può essere previsto solo per le seguenti causali:

- attività da svolgere nel **fine settimana**;
- attività da svolgere durante le **vacanze** natalizie e pasquali;
- attività da svolgere nei periodi delle **ferie** estive e invernali.

La maggiorazione non è dovuta se la modifica oraria è definitiva e accettata dal lavoratore, o se viene richiesta da lui stesso.

Se gli accordi collettivi non prevedono nulla, si deve applicare una maggiorazione pari al **15%**, secondo quanto stabilisce il testo unico sui contratti **[2]**.

## **Note**

**[1]** Art. 156 Ccnl intersettoriale commercio, terziario, servizi, pubblici esercizi e turismo Cifa e Confsal. **[2]** D.lgs. 81/2015.