



DI particolare attualità è la disciplina del così detto orario di lavoro supplementare nella prestazione a tempo parziale. In effetti, la norma che lo regola ha subito, nel corso di pochi anni, diverse modifiche ed interpretazioni.

Al fine di ottenere una corretta definizione di questo particolare istituto, sono necessarie alcune considerazioni.

L'orario fissato all'inizio del rapporto di lavoro può subire normalmente delle variazioni. Infatti, il datore di lavoro ha la possibilità di chiedere al prestatore delle ore di attività che siano eccedenti rispetto a quelle stabilite dal contratto iniziale.

Prima del D.lgs. n. 276 del 2003 (così detta «Riforma Biagi») tali ore aggiuntive venivano già comunemente definite «orario supplementare» per tutte le tipologie di part-time.

La Riforma ha però precisato che l'«orario supplementare» è quello richiesto ai lavoratori con part-time orizzontale, mentre ha inteso come «orario straordinario» quello richiesto unicamente ai lavoratori con contratto a tempo parziale verticale o misto. Per quest'ultimo, dunque, viene applicata direttamente la disciplina relativa al lavoro straordinario, contenuta nella legge e nei contratti collettivi nazionali.

Ai sensi della circolare del Ministero del lavoro n. 9/2004, il lavoro supplementare può ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale.



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione  
Presidente Maria Novella Bettini



# Le variazioni di orario nel part-time

In questo caso, la regolamentazione del lavoro potrà essere effettuata direttamente nel contratto individuale senza l'intervento della contrattazione collettiva.

In ogni caso, si può senz'altro affermare che è ammissibile l'orario di lavoro supplementare svolto (nel part-time orizzontale) oltre l'orario concordato tra le parti, ma entro il limite del tempo pieno.

Ai contratti collettivi è attribuito il compito di stabilire la misura massima temporale, l'eventuale maggiorazione retributiva e le causali che legittimano la richiesta del datore di lavoro.

In particolare, gli accordi collettivi possono prevedere, in alternativa alla maggiorazione del compenso, la fruizione di riposi compensativi.

Qualora l'accordo collettivo non contenga i suddetti criteri, le parti hanno la facoltà di fissarli nel contratto individuale.

Una volta stabilite in sede collettiva le modalità

di attuazione del lavoro supplementare, il datore di lavoro potrà richiedere l'esecuzione della prestazione oltre l'orario previsto dal contratto senza il consenso del lavoratore.

Al contrario, in mancanza di una disciplina collettiva ad hoc, è necessario,

per l'aumento dell'orario nel part-time orizzontale, ottenere l'esplicito consenso del lavoratore.

A questo punto, si vuole porre l'accento sul così detto diritto di consolidamento, cioè il diritto attribuito al lavoratore di veder «cristallizzata» la posizione di maggior favore creatasi con l'orario supplementare.

La «Riforma Biagi», pur attribuendo grande importanza alla contrattazione collettiva, ha eliminato la possibilità per la stessa di prevedere criteri e modalità rivolte ad assicurare al lavoratore, su sua richiesta, il diritto al consolidamento «del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale».

### Chi lavora di più può scegliere riposi compensativi

Alfonso Tagliamonte



# L'attualità della condotta antisindacale

LA violazione dei diritti sindacali e la lesione dell'interesse sindacale da parte del datore di lavoro sono fenomeni frequenti all'interno dei luoghi di lavoro.

A tutela di questi diritti il legislatore sancisce l'antisindacabilità della condotta attuata dal datore di lavoro (come da ogni soggetto che, nella gerarchia dell'impresa, svolge attività imputabile direttamente al datore di lavoro) che pone in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale, nonché del diritto di sciopero.

Il legislatore non ha tipizzato a priori le ipotesi lesive, al fine di perseguire tutti i comportamenti oggettivamente idonei ad arrecare offesa ai beni protetti.

Per integrare gli estremi della condotta antisindacale è sufficiente che la condotta lesiva danneggi oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali.

Il comportamento idoneo ad incidere sull'interesse collettivo ed esclusivo del sindacato può ledere anche l'interesse individuale del lavoratore.

Per tale ragione il lavoratore anche se non legittimato all'azione personalmente, può, tramite gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali (in mancanza di questi può rivolgersi ai sindacati provinciali di categoria di cui l'individuazione avviene sulla base degli statuti delle associazioni interessate) ottenere una sentenza dal giudice che ordini la cessazione del comportamento illegit-

timo del datore di lavoro e la rimozione degli effetti.

Il requisito essenziale dell'azione è l'attualità della condotta o il perdurare dei suoi effetti.

Tuttavia, la Suprema Corte, in una recente sentenza, ha ribadito, al riguardo, che elemento decisivo per la proponibilità dell'azione di repressione della condotta antisindacale è la sussistenza di effetti ultrattivi del comportamento sindacale denunciato.

Perciò, il ritardo anche notevole della proposizione del ricorso rispetto all'inizio della condotta antisindacale non determina necessariamente l'inammissibilità di questo laddove il comportamento denunciato sia ancora in atto e permangono gli effetti lesivi della libertà e dell'attività del sindacato e del diritto di sciopero.

E' invece inammissibile il ricorso ex art. 28 ove venissero in gioco comportamenti già del tutto esauriti e privi di qualsiasi effetto da rimuovere. Non è quindi ammesso il ricorso volto a reprimere comportamenti antisindacali futuri.

*Pietro Mario Zamparese*

## *Per informazioni*

Tel. e fax  
(mercoledì 12-14)  
0874/484903  
Piazza C. Battisti, 1  
Campobasso  
[www.cref.it](http://www.cref.it)  
[info@cref.it](mailto:info@cref.it)