



Sportello Lavoro

Città di Trecate, Cerano, Sozzago, Terdobbiate e Borgolavezzaro.

Aggiornamento al 17.10.2005

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

PREMESSA

APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro a tempo parziale prevede un orario inferiore rispetto a quello normale indicato dalla legge o dal contratto collettivo.

Il D. Lgs. 61/2000, modificato parzialmente dal D. Lgs. 100/2001, ha riformato significativamente la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale; la recente riforma introdotta con la Legge 30/2003 (la c.d. riforma Biagi) apporta inoltre ulteriori modifiche al quadro normativo preesistente in materia.

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica interamente anche al settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

COME

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- *di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ad es. una prestazione*

lavorativa di 4 ore al giorno a fronte di un orario normale di lavoro di 8 ore al giorno);

- *di tipo verticale, quando è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 3 giorni di 8 ore lavorative nell'arco della settimana; 6 mesi a tempo pieno nel corso dell'anno);*
- *di tipo misto, quando le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa risultano dalla combinazione di part-time orizzontale e part-time verticale.*

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve, inoltre, indicare in modo preciso:

- *la durata della prestazione lavorativa (in caso di mancanza o di indeterminatezza dell'indicazione della durata, il lavoratore può chiedere che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, oltre al risarcimento del danno);*
- *la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (salva la possibilità di apporre le c.d. "clausole elastiche").*

In caso di mancanza o di indeterminatezza dell'indicazione della collocazione temporale, spetta al giudice determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione e quantificare il risarcimento del danno a favore del lavoratore.

TEMPI E COSTI

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- *ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale;*
- *ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio;*

STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

Rispetto alla precedente disciplina, il Dlgs 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- **Lavoro supplementare:** *è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.*
- **Lavoro straordinario:** *è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato. È consentito il ricorso al lavoro straordinario solo quando sia stato raggiunto il il tempo pieno settimanale. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario può essere gestita mediante il ricorso al lavoro supplementare. Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.*
- **Lavoro elastico:** *Il D.Lgs. 276/2003 ha introdotto, limitatamente al part time verticale e misto, la facoltà per le parti di stipulare una clausola elastica relativa alla variazione in aumento della prestazione lavorativa. Questa clausola si differenzia dalla clausola flessibile perché non concerne solo la collocazione del monte ore concordato, ma attiene invece alla possibilità di ampliare il numero di ore concordato.*

La clausola elastica determina cioè un incremento definitivo della quantità della prestazione.

Sta alla contrattazione collettiva regolamentare le modalità secondo le quali il datore di lavoro può aumentare la prestazione lavorativa e l'individuazione dei limiti entro cui è legittimo il ricorso al lavoro elastico. In assenza di regolamentazione collettiva tali limiti devono essere previsti dalle parti del contratto individuale che stipulino il patto avente per oggetto la clausola elastica. La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione. La legge prevede la facoltà di stipulare una clausola elastica limitatamente al part time verticale e misto.

- **Lavoro flessibile:** *è prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.*

Le clausole elastiche e flessibili possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

DIRITTI E DOVERI

Il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Ha inoltre il diritto, se previsto dal contratto individuale, di precedenza nel passaggio dal part-time a full-time rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno, avvenute nelle unità produttive site nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Il lavoratore a tempo pieno ha invece il diritto a essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo parziale per poter presentare domanda di trasformazione. Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richieda.

Il datore di lavoro, oltre ai diritti e doveri tipici del rapporto di lavoro subordinato, ha:

- *il diritto a richiedere lavoro supplementare, straordinario e stipulare clausole flessibili ed elastiche secondo le modalità e nei limiti indicati dalla legge*

- *il dovere di informare le rappresentanze sindacali aziendali dell'andamento del ricorso al lavoro part-time*
- *il dovere di informare i lavoratori dell'intenzione di procedere a nuove assunzioni part-time e full-time e di trasformare il contratto ai lavoratori affetti da malattie oncologiche*

La trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto da full-time a part-time è realizzata per mezzo di un accordo tra le parti che deve risultare da atto scritto.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, a carico del datore vi è un obbligo di comunicazione ai dipendenti full-time occupati in unità produttive site nel medesimo Comune. Il datore è tenuto a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione e, su richiesta del lavoratore, a motivare l'eventuale rifiuto. Il diritto di precedenza può essere inserito nel contratto individuale.

Altra ipotesi di trasformazione del rapporto è quella che prevede il passaggio dal part-time al full-time. In particolare, se il datore decide di procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, ai lavoratori assunti a tempo parziale presso unità produttive site entro 50 km da quella interessata dal programma di assunzione deve essere riconosciuto un diritto di precedenza. Questo diritto, però, è valido solo per quei lavoratori che svolgano le stesse mansioni o mansioni equivalenti a quelle per cui è prevista l'assunzione.

La legge stabilisce i criteri in base ai quali si devono individuare i lavoratori part-time cui spetta la precedenza nell'assunzione a tempo pieno (carichi familiari, anzianità di servizio, ecc.). L'inosservanza del diritto di precedenza dà luogo ad un risarcimento del danno, corrispondente alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita dal lavoratore part-time e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno.

Un'ultima precisazione riguarda gli effetti della trasformazione del rapporto sul trattamento previdenziale del lavoratore. Infatti, quando si tratterà di determinare l'ammontare della pensione da corrispondere al lavoratore si dovrà computare:

- *per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno;*
- *in proporzione all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.*

In ogni caso, l'eventuale rifiuto del lavoratore di accettare la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Circolare Ministero del lavoro delle politiche sociali n. 9/2004
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 artt. 46 e 85, comma 2

LINKS UTILI

<http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/RapportiLavoro/Parttime/default.htm>