



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA

Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

LAVORO A TEMPO PARZIALE (D. Lgs. 61/2000 - D. Lgs. 100/2001 – D. Lgs. 276/2003, art. 46 – Legge 247/2007, art. 1, comma 44)

DEFINIZIONE

E' l'attività svolta ad un orario, fissato dal contratto individuale, ridotto rispetto all'orario normale di lavoro stabilito dalla legge (40 ore settimanali – vedi art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003) ovvero a quello inferiore eventualmente previsto dai contratti collettivi di lavoro. Le assunzioni a termine, di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/01, di cui all'art. 8 della Legge n. 223/91 (assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità) e di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 151/01 (assunzione in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo per maternità/paternità) possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

TIPOLOGIE

Il contratto part-time può essere di tre tipi differenti:

- **orizzontale:** quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **verticale:** quello in cui risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto:** quello che si svolge secondo una combinazione tra le due tipologie orizzontale e verticale (ad esempio: 4 ore al giorno per 4 giorni la settimana).

I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono determinare condizioni e modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro a tempo parziale. Gli stessi CCNL possono prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva.

FORMA E CONTENUTI

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova; esso deve inoltre contenere puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

MODALITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME LAVORO SUPPLEMENTARE

Nelle ipotesi di lavoro a **tempo parziale di tipo orizzontale**, anche a **tempo determinato** ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/01, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di **prestazioni di lavoro supplementare** rispetto a quelle concordate con il lavoratore in sede di stipulazione del contratto ed entro il limite del tempo pieno, purché vengano rispettate le indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro.

I contratti collettivi stabiliscono infatti il **numero massimo delle ore** di lavoro supplementare **effettuabili**, le **causali oggettive necessarie** per richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, nonché le **conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite** dai contratti collettivi stessi.

N.B.: lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato solo nel caso in cui lo stesso non sia previsto e regolamentato dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. In ogni caso il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare.

LAVORO STRAORDINARIO

Nel rapporto di **lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto**, anche a **tempo determinato**, è consentito lo svolgimento di **prestazioni lavorative straordinarie**. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire **clausole flessibili** relative alla **variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa**. Nei rapporti di lavoro a **tempo parziale di tipo verticale o misto** possono essere stabilite anche **clausole elastiche** relative alla **variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa**. Gli stessi contratti collettivi stabiliscono:

- a) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- b) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- c) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

L'esercizio - ove previsto dai contratti collettivi - da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta **in favore del lavoratore un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi**, nonché il diritto a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

N.B.: la disponibilità alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa ovvero alla variazione della collocazione temporale della stessa richiede il **consenso del prestatore di lavoro formalizzato attraverso uno specifico patto scritto**, anche contestuale al contratto di lavoro. Il patto può essere reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal

lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto non integra, in nessun caso, gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole elastiche o flessibili è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

Antecedentemente all'entrata in vigore della Legge 247/2007 le clausole elastiche e flessibili, in assenza di espressa previsione da parte della contrattazione collettiva, potevano essere stipulate tra le parti nel contratto individuale di lavoro (art. 3, comma 7 del D.Lgs. 61/2000). La legge 247/2007 non ha introdotto alcuna disposizione transitoria in merito. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – con la Circolare n. 7 del 25.03.2008 – ha precisato che, con riferimento ai contratti in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della Legge 247/2007, la problematica relativa alle situazioni pregresse debba essere risolta alla luce del principio generale secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma **“dispone solo per l'avvenire”**: la norma abrogata cessa quindi di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza. Si deve pertanto ritenere che le clausole contrattuali stipulate tra le parti in vigenza della precedente disposizione di cui al D.Lgs. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore occupato a tempo pieno comparabile, intendendosi come tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva.

L'applicazione di tale principio comporta che:

- ❖ il lavoratore a tempo parziale benefici degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione oraria - la durata del periodo di prova e delle ferie annuali - la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità - la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro e malattie professionali - l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - i diritti di tutela e libertà sindacale;
- ❖ il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa - l'importo della retribuzione feriale - l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO PART-TIME

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa non costituisce in nessun caso giustificato motivo di licenziamento.

N.B.: la trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti, risultante da atto scritto, e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti (art. 12-ter del D.Lgs. 61/2000 introdotto dall'art. 1, comma 44 della Legge 247/2007): la disposizione non fissa alcuna limitazione temporale né alcun limite geografico con la conseguenza che,

ogni qualvolta il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a tempo pieno relativamente a mansioni nelle quali sono già impiegati lavoratori part-time, potrebbero essere avanzate richieste di eventuali precedenza anche da parte di lavoratori impegnati in unità produttive ubicate in altre zone. Altro problema potrebbe essere legato alla formulazione della graduatoria tra i vari richiedenti con il peso da attribuire ai diversi criteri: su questo tema questo potrà però soccorrere la contrattazione collettiva.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai lavoratori già occupati a tempo pieno presso unità produttive site nello stesso ambito comunale (anche mediante comunicazione scritta accessibile a tutti nei locali dell'impresa) ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale avanzate dai dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi possono prevedere criteri applicativi con riferimento a tale disposizione.

Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di stato.

CRITERI DI COMPUTO

Nelle ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario accertare la consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso dei lavoratori dipendenti in proporzione dell'orario svolto, rapportato al tempo pieno (40 ore settimanali o l'eventuale minore orario stabilito dai CCNL).

APPLICABILITÀ AL SETTORE AGRICOLO

In virtù dell'abrogazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 61/00 attuata dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/03, la possibilità di effettuare il part-time è estesa incondizionatamente anche ai rapporti di lavoro del settore agricolo.

SANZIONI

Nel contratto di lavoro a tempo parziale **la forma scritta è richiesta ai fini della prova**; qualora la scrittura risulti mancante (per perdita incolpevole del documento) è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'art. 2725 del codice civile. **In mancanza della prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dalla data in cui venga giudizialmente accertata la mancanza della scrittura.** Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese nel periodo antecedente la data suddetta.

L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni relative alla durata della prestazione lavorativa ovvero alla collocazione temporale dell'orario di lavoro non comporta la nullità del contratto a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora l'omissione riguardi invece la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o, in mancanza, con valutazione equitativa tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito con lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza il lavoratore ha in entrambi casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa.

In alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria tali controversie possono essere risolte tramite le procedure di conciliazione e di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle condizioni previste dai CCNL comporta in favore del lavoratore il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

TUTELA PREVIDENZIALE

Ai lavoratori a tempo parziale spettano gli assegni per il nucleo familiare per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa di durata non inferiore a 24 ore settimanali: a tale fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non sia possibile rilevare l'attività prevalente per gli effetti dell'art. 20 del T.U. delle norme sugli assegni familiari, gli stessi sono corrisposti direttamente dall'INPS.

La retribuzione da prendere in considerazione ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dal CCNL per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione, si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

DISCIPLINA DEL PART-TIME NEI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 29/93 (e successive modificazioni ed integrazioni) le disposizioni sul part-time di cui al D.Lgs. n. 61/00 (così come modificato dal D.Lgs. n. 100/01) si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Le modifiche introdotte al part-time dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/03 non sono invece applicabili ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni in quanto il decreto in questione, per espressa previsione dell'art. 1, comma 2 dello stesso, non è applicabile alle amministrazioni pubbliche ed al loro personale.

IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

L'art. 1, comma 44 della Legge 247/2007 ha riscritto l'art. 12-bis del D.Lgs. 61/2000 (introdotto dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003). Sulla base del nuovo art. 12-bis i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche, i quali abbiano una ridotta capacità lavorativa (anche a causa degli effetti invalidanti derivanti da terapie salvavita), accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo

parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore.

Il diritto del lavoratore a richiedere la trasformazione del contratto è un diritto soggettivo che mira a tutelarne la salute e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva. Per questi motivi tale diritto si configura come una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali; a tali esigenze ed all'accordo tra le parti è invece rimessa la quantificazione della riduzione dell'orario nonché la scelta tra la modalità orizzontale o verticale del part-time.

Il nuovo testo dell'art. 12-bis ha inoltre esteso la possibilità di chiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale anche ad altre ipotesi, prevedendo la priorità nei seguenti casi:

- ✓ nel caso in cui le patologie oncologiche riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (che assuma connotazione di gravità ai sensi di quanto previsto dalla Legge 104/1992 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"), alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità del 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- ✓ nel caso di richiesta del lavoratore che abbia un figlio convivente minore di 13 anni o portatore di handicap ai sensi di quanto previsto dalla Legge 104/1992.

PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PREVISTE CON IL CONTRATTO PART-TIME

L'INPS, con circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto concerne i trattamenti di famiglia la normativa sul part-time prevede, come già detto, la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in misura intera se il lavoratore effettua almeno 24 ore di lavoro settimanali: a tale fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro; in caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

Per quanto riguarda i trattamenti di malattia, maternità e tbc vale il principio di non discriminazione secondo il quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore occupato a tempo pieno comparabile. Questo significa che i trattamenti previdenziali devono essere riproporzionati in funzione della ridotta entità della prestazione lavorativa, fatto salvo per la tbc il limite minimo dell'indennità giornaliera in misura fissa. A questo proposito bisogna precisare che la necessità del riproporzionamento si pone soltanto per i casi di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto nel part-time orizzontale il riproporzionamento è insito nella dinamica del rapporto stesso, essendo il trattamento previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione corrisposta (che è già ridotta).

Per quanto riguarda l'indennizzabilità dei periodi relativi alla maternità obbligatoria e facoltativa ed alla malattia si precisa quanto segue:

a) per i periodi di maternità obbligatoria che perdurino o siano insorti durante le pause contrattuali l'indennità è erogabile, con il riproporzionamento sopra detto, per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa contrattuale, se l'astensione ha inizio nel corso della fase lavorativa ovvero entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato;

b) qualora, invece, l'astensione abbia inizio decorsi 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità spetta, senza riproporzionamento, solo per le giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa (escluse, quindi, quelle comprese nelle pause contrattuali).

Per quanto concerne il congedo parentale (già astensione facoltativa) il diritto a fruire dell'indennità non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali essendo esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa: devono pertanto essere conteggiate come congedo parentale e indennizzate, nella misura del 30% della retribuzione che la lavoratrice percepirebbe qualora non si astenesse, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda infine le prestazioni economiche di malattia sono indennizzabili per l'intera durata (e quindi anche per le eventuali giornate comprese nei periodi di pausa contrattuale) le malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro. Se, invece, la malattia inizia durante un periodo di pausa contrattuale bisogna distinguere tra quelle insorte entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo.

Per le prestazioni di disoccupazione le norme sono del tutto simili a quelle previste per il lavoro a tempo pieno. Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale la Corte Costituzionale ha affermato, con sentenza n. 121 del 24.03.2006, la costituzionalità dell'interpretazione secondo cui l'indennità di disoccupazione non spetta per i periodi di "non lavoro" (pausa contrattuale). Tale interpretazione è conforme ad un precedente orientamento delle sezioni unite della Corte di Cassazione e ad un indirizzo già seguito in materia dall'INPS.

Ai lavoratori a tempo parziale spetta, in caso di licenziamento, l'indennità di mobilità ed i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia con le stesse caratteristiche previste per il tempo pieno. La misura della prestazione sarà determinata prendendo in considerazione la retribuzione oraria rapportata all'orario di lavoro risultante dal contratto individuale.