

Flessibilità nel tempo della prestazione

# Lavoro a tempo parziale

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'approfondimento in questione vuole evidenziare tutte le peculiarità del lavoro a tempo parziale che, a differenza dalle altre tipologie contrattuali, presenti nel decreto legislativo n. 81/2015, non è un contratto di lavoro ma una modalità oraria ridotta rispetto all'ordinario orario previsto dal contratto collettivo applicato dall'azienda. Infatti, il contratto subordinato può essere a tempo indeterminato o a termine e, per quanto riguarda l'orario di lavoro, a tempo pieno o a tempo parziale.

Di per sé, la legge non fissa alcun limite minimo alla durata del lavoro a tempo parziale; viceversa, vi sono alcuni contratti collettivi che prevedono un numero minimo di ore di lavoro settimanali al di sotto delle quali non è possibile andare.

Da questo punto di vista, la Corte d'Appello di Milano aveva stabilito che le pattuizioni individuali potevano derogare le clausole dei contratti collettivi allorquando la richiesta veniva dal lavoratore e si dimostrava migliorativa per quest'ultimo.

**Corte d'Appello di Milano - una sentenza del 19 febbraio 2009:** «Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, un orario minimo di lavoro, sono inderogabili ai sensi dell'art. 2077 c.c., con la conseguenza che eventuali clausole derogative presenti nel contratto di lavoro individuale, che prevedano un orario inferiore, sono legittime solamente ove il datore di lavoro provi che la deroga sia nei fatti migliorativa per il lavoratore, e ove ciò non avvenga questi avrà diritto a percepire le differenze retributive fino a concorrenza dell'orario pieno che non ha potuto lavorare».

## Forma e contenuto

La normativa di riferimento è contenuta negli articoli 4 e ss. del decreto legislativo n. 81/2015 (c.d. T.U. sui contratti di lavoro).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova; inoltre, deve contenere, all'interno del contratto individuale stipulato tra le parti, la puntuale indicazione:

- della durata della prestazione lavorativa
- della collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Queste due caratteristiche possono essere disattese qualora il rapporto a tempo parziale sia organizzato all'interno dei turni. In questo caso, si può fare rinvio ai turni programmati e articolati su fasce orarie prestabilite.

## Lavoro supplementare

Entro i limiti dell'orario normale di lavoro (previsti dall'articolo 3, del decreto legislativo n. 66/2003) e nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà

di richiedere, ai lavoratori, lo svolgimento di prestazioni supplementari, e cioè ore di lavoro in più rispetto all'orario concordato fra le parti nel contratto di lavoro.

In particolare, i contratti collettivi possono stabilire:

- il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili;
- le maggiorazioni da riconoscere al lavoratore a fronte delle prestazioni di lavoro supplementare;
- l'eventuale computo convenzionale dei riflessi sugli istituti retributivi indiretti e/o differiti.

Qualora manchi una previsione contrattuale che identifichi le modalità di effettuazione del lavoro supplementare, questi potrà essere svolto comunque, ma, in questo caso, è il legislatore che prevede alcune regole per il suo utilizzo:

- l'orario non può essere superiore al 25% delle ore settimanali concordate;
- le ore di lavoro supplementare dovranno essere retribuite con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

# Percorsi

La mancata previsione contrattuale comporta anche la possibilità, che il lavoratore possa rifiutare la prestazione supplementare qualora vi siano comprovate esigenze di salute, familiari o di formazione professionale.

## Lavoro straordinario

I lavoratori a tempo parziale possono, altresì, svolgere lavoro straordinario, nei limiti di quanto prevede la normativa di riferimento (articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66/2003).

In pratica, possono superare l'orario "pieno" previsto dal contratto collettivo e svolgere ulteriori ore di lavoro retribuito.

Anche in questo caso, così come per le ore supplementari, le modalità e la disciplina, per la fruizione delle ulteriori ore di lavoro, è demandata alla contrattazione collettiva applicata tra le parti.

## Clausole elastiche

All'interno del contratto individuale è possibile definire anche le cosiddette clausole elastiche, che possono prevedere una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della sua durata.

È sempre la contrattazione collettiva che definisce le condizioni e le modalità di utilizzo delle clausole elastiche, andando a prevedere, altresì, specifiche compensazioni ed i termini di preavviso (minimo due giorni lavorativi) che obbligatoriamente il datore di lavoro deve rispettare qualora voglia rivedere l'orario del lavoratore part-time, sia in termini di collocazione temporale che di diverso numero di ore.

Qualora la contrattazione collettiva (anche di natura aziendale) non abbia disciplinato le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dinanzi alla Commissione di certificazione, prevista dagli artt. 75 e ss. del decreto legislativo n. 276/2003 (cd. Riforma Biagi), con facoltà, per il lavoratore, di farsi assistere da un sindacalista, un avvocato o un consulente del lavoro.

La Commissione di certificazione avrà il compito di verificare e convalidare le clausole elastiche contenute nel contratto individuale.

Le clausole elastiche, così come disciplinate da un contratto individuale certificato, devono prevedere, a pena di nullità:

- a)* le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne la durata in aumento (non superiore al 25% della normale prestazione annua a part-time),
- b)* il preavviso di due giorni lavorativi (salvo diversa intesa tra le parti),
- c)* la maggiorazione (non inferiore al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti).

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può revocare unilateralmente il consenso alle clausole elastiche, esclusivamente nelle seguenti ipotesi:

- a)* qualora sia affetto da patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente;
- b)* in caso di patologia oncologica o da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente riguardante il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- c)* qualora assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con invalidità pari al 100%, che necessita di assistenza continua;
- d)* qualora abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- e)* qualora abbia un figlio convivente portatore di handicap;
- f)* qualora sia uno studente, iscritto e frequentante corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute.

## Trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto di lavoro (sia da part-time a full-time che viceversa) è ammessa con accordo scritto delle parti, fermo restando che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto lavorativo non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Di converso, stesso principio si applica a parti invertite: il rifiuto del datore di lavoro alla trasformazione del rap-

porto di lavoro, non può giustificare, da parte del lavoratore, le dimissioni per giusta causa.

Entro i successivi cinque giorni dalla trasformazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve effettuare una comunicazione di variazione al Centro per l'impiego. L'obbligo comunicativo sussiste esclusivamente nel caso di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno ma non nel caso inverso (da tempo pieno a tempo parziale) e neanche qualora vi sia la sola modifica dell'orario di lavoro (in diminuzione o in aumento).

### ***Diritto alla trasformazione a part-time***

I lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'AUSL territorialmente competente.

A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

Medesimo diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a part-time è in capo al lavoratore/lavoratrice che, per una sola volta, può richiedere, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante (ai sensi del Capo V, del D.Lgs. n. 151/2001), la trasformazione del rapporto di lavoro, purché con una riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50%. In questo caso, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro i 15 giorni dalla richiesta.

### ***Priorità alla trasformazione a part-time***

Oltre al diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a part-time, esiste anche una priorità alla trasformazione. Detta priorità viene riconosciuta nei seguenti casi:

- qualora il lavoratore abbia il coniuge, figlio o genitore con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti,
- in caso di assistenza a convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (art. 3, co 3, Legge 104/1992), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua,

- qualora il lavoratore abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni,
- qualora il lavoratore abbia un figlio convivente portatore di handicap (articolo 3, Legge n. 104/1992).

### ***Diritto di Precedenza***

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.

### ***Comunicazione ai lavoratori***

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno.

### ***Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale***

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

### ***Sanzioni***

Il legislatore ha previsto delle "sanzioni" qualora il datore di lavoro non adempia alcune prescrizioni previste dalla normativa di riferimento. In particolare, le sanzioni, attivate dal giudice del lavoro su richiesta del lavoratore, attengono alle seguenti violazioni:

- qualora il contratto di lavoro non evidenzii la stipulazione di un rapporto a tempo parziale;
- qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa;

# Percorsi

- qualora sia omissivo, nel contratto di lavoro, la collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- qualora vengano svolte prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

## ***Mancanza della prova del part-time***

(indicazione che il contratto è part-time)

Su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

## ***Mancanza orario part-time***

(durata del part-time)

Su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia.

Per il periodo antecedente alla sentenza il lavoratore ha diritto:

- alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese;
- a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

## ***Mancanza collocazione temporale***

(quando vengono svolte le ore)

Su domanda del lavoratore il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto della:

- 1) **responsabilità familiare** del lavoratore interessato;
- 2) necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di **altra attività lavorativa**;
- 3) delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente alla sentenza il lavoratore ha diritto:

- alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese;
- a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

***Mancata indicazioni delle prestazioni elastiche***  
(condizioni, modalità e limiti previsti dal contratto o dall'accordo certificato)

Diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

## **Part-time e sommatoria degli orari in caso di più rapporti di lavoro**

Il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 8/2005, ha evidenziato che *“il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati [es. orario ordinario, straordinario, riposo giornaliero e settimanale] e fornire ogni altra informazione utile in tal senso”*.

Sempre il Ministero del Lavoro, nell'interpello del 10 ottobre 2016, ricorda che *“nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal D.Lgs. n. 66/2003”*.

Detto ciò, l'azienda non ha alcuna responsabilità qualora il lavoratore non adempia all'obbligo di comunicare eventuali ulteriori rapporti di lavoro. Può essere il caso di richiedere al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione in tal senso, con le giornate e le relative ore ulteriori di lavoro svolte durante la settimana. Va da sé che dovranno essere dichiarati esclusivamente eventuali rapporti di lavoro subordinati, in quanto sono i soli rapporti che rientrano nei limiti previsti dalla normativa di riferimento per quanto riguarda l'orario di lavoro ed i relativi riposi (D.Lgs. n. 66/2003).

## **Trattamento economico e normativo**

Per i lavoratori a tempo parziale si applica il principio di parità di trattamento, il che significa che il trattamento economico deve essere proporzionato rispetto a quello previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Il criterio del riproporzionamento dei trattamenti in ragione dell'orario effettivamente svolto dal lavoratore è esteso a tutti i trattamenti economici e normativi applicati al lavoratore.

Per quanto riguarda gli aspetti di natura normativa, non vi devono essere particolari differenziazioni rispetto ai lavoratori a tempo pieno.

Il legislatore prevede, inoltre, la possibilità che la contrattazione collettiva (sia essa nazionale, territoriale o aziendale) possa prevedere una rimodulazione della durata dei seguenti istituti contrattuali, in base alle caratteristiche del settore/azienda ove operano:

- periodo di *prova*
- *preavviso*
- periodo di *comporto*.

**Novità: tempo parziale verticale o ciclico - calcolo dell'anzianità contributiva**

L'articolo 1, comma 350, della legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) ha disposto che il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici

si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge n. 463/1983.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di una apposita domanda dell'interessato, corredata da idonea documentazione.

L'Inps, con la circolare n. 74 del 4 maggio 2021, ha fornito le indicazioni in ordine alla nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto, con riferimento alla valorizzazione del tempo non lavorato nei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.