

1. Definizione e specifica disciplina .....	446
2. Tipologie di contratto <i>part-time</i> .....	447
2.1. Compatibilità con le diverse tipologie di rapporto di lavoro .....	450
3. Gli elementi costitutivi e gli adempimenti connessi all'instaurazione del rapporto .....	451
3.1. Forme ammesse, elementi costitutivi e periodo di prova .....	451
3.2. Comunicazione al personale e diritto di precedenza .....	454
3.3. Comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro .....	455
3.4. Comunicazione annuale ai sindacati .....	455
4. Modalità del rapporto <i>part-time</i> .....	456
4.1. Lavoro supplementare e tabella sinottica dei principali CCNL .....	456
4.2. Lavoro straordinario .....	460
4.3. Clausole flessibili ed elastiche .....	460
4.4. Pluralità di rapporti di lavoro .....	467
4.5. Principio di non discriminazione .....	468
4.6. Retribuzione oraria e calcolo della retribuzione globale .....	469
4.7. Riposo settimanale .....	470
4.8. Ferie e festività .....	470
4.9. Comporto .....	471
4.10. Scatti di anzianità .....	471
4.11. Congedo parentale .....	471
4.12. Aspettativa sindacale .....	472
4.13. Computo dei lavoratori .....	472
5. Trasformazione del rapporto di lavoro .....	473
5.1. Presupposti, divieti e modalità di trasformazione del rapporto .....	473
5.2. Dal tempo pieno al tempo parziale .....	475
5.3. Dal part-time al tempo pieno .....	476
6. Disciplina previdenziale .....	476
6.1. Retribuzione ai fini INPS .....	476
6.2. Retribuzione ai fini INAIL .....	477
6.3. Assegni familiari .....	478
6.4. Indennità di maternità .....	478
6.5. Indennità di malattia .....	480
6.6. Indennità di disoccupazione - ASpl .....	481

## 1. Definizione e specifica disciplina ■ art. 1, D.Lgs. 61/2000

**Nozione** È denominato **part-time** (o a tempo parziale) il rapporto di lavoro in cui l'orario stabilito dalle parti nel contratto individuale ha una durata più limitata rispetto a quella normale o a quella minore eventualmente stabilita dai contratti collettivi nazionali o territoriali, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti aziendali, stipulati dalle RSU o dalle RSA presso la singola unità produttiva [Bavaro, pag. 173 ss., 2001]; (Bolego G., *La gestione individualizzata dell'orario di lavoro nel "nuovo" part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2000).

**Determinazione dell'orario di lavoro** Fermo restando che il richiamo al normale orario di lavoro ha una valenza meramente residuale, atteso che trova applicazione soltanto in mancanza di una differente previsione della contrattazione collettiva, si precisa che per "orario normale" si intendono le **40 ore settimanali** (espresse e indicate dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 66/2003, a cui fa riferimento l'art. 1 del D.Lgs. n. 61/2000).

Va, peraltro, rilevato che le citate 40 ore settimanali possono anche essere diversamente articolate dalle parti sociali nel rispetto del limite della durata media settimanale dell'orario di lavoro, pari a **48 ore comprensive delle ore di lavoro straordinario ogni sette giorni**, limite che va rispettato come media in un periodo di massimo 4 mesi, elevabile - da parte della contrattazione collettiva - a 6 mesi o, eccezionalmente, a 12 mesi [Russo (1), pag. 83 ss., 2003]; (cfr. nello stesso senso Circ. Min. Lav., 18.3.04, n. 9 e nota illustrativa di Confindustria del giugno 2004, in *Guida lav.*, 2004, 29, 15).

Di regola, nel contratto individuale part-time, le parti possono liberamente determinare, **in piena autonomia**, l'orario di lavoro. Peraltro, se i CCNL prevedono un orario minimo, le relative clausole sono **inderogabili** ai sensi dell'art. 2077 c.c., con la conseguenza che le parti possono legittimamente pattuire un orario inferiore solo se il datore di lavoro riesce a dimostrare che la deroga è, di fatto, migliorativa per il lavoratore; in caso contrario, quest'ultimo ha diritto di percepire le differenze retributive fino alla concorrenza dell'orario pieno che non ha potuto lavorare (cfr. **App. Milano, 19.2.09**, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2009, 3, 779).

**Disciplina** Il *part-time* è regolato da una specifica disciplina, il **D.Lgs. 25.2.00, n. 61**, ma a tale istituto si applicano anche le norme dettate per il contratto a tempo pieno, ove compatibili.

In ogni caso, l'integrazione della disciplina relativa al rapporto part-time e la sua armonizzazione con quella del rapporto a tempo pieno è **riservata alla contrattazione collettiva**, anche decentrata, fermo restando che soltanto quest'ultima può prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione delle discipline da essa stabilite.

## 2. Tipologie di contratto *part-time*

Le tipologie di contratto *part-time* sono tre:

- 1) **orizzontale**, in cui la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero, determinato dalla contrattazione collettiva (cfr. Circ. Min. n. 9/2004).

Si precisa che detta riduzione, all'interno della settimana lavorativa, può anche essere diversa da giorno a giorno (Papaleoni M., *La riforma del part-time*, in Riv. it. dir. lav., I, 2000).

- 2) **verticale**, in cui l'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati ed eventualmente ciclici nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Una particolare forma di *part-time* verticale è costituita dai c.d. contratti *weekend*, in forza dei quali il lavoro viene prestato, di norma, il sabato e/o la domenica.

Va evidenziato che il dipendente assunto con contratto *part-time* verticale non ha diritto di percepire l'indennità di disoccupazione per i periodi in cui non ha lavorato, poiché detto trattamento spetta soltanto a coloro che si trovano disoccupati involontariamente e non anche a chi versa in tale condizione in conseguenza della libera decisione di stipulare un contratto che presenta una siffatta peculiarità (Cass., 9.2.09, n. 3105, in *Guida dir.*, 2009, 17, 53).

- 3) **misto**, in cui il rapporto di lavoro si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate, con conseguente necessità di individuare sia la durata dell'orario normale giornaliero, sia la collocazione temporale del medesimo nell'ambito della settimana, del mese o dell'anno.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Tipologia	Peculiarità
Orizzontale	La riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero (ad esempio, il dipendente lavora tutti i giorni dalle 8 alle 12).
Verticale	L'attività è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati ed eventualmente ciclici nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio, il dipendente lavora per 8 ore giornaliere, ma soltanto 4 giorni alla settimana, oppure lavora a tempo pieno unicamente in alcuni periodi dell'anno).
Misto	L'attività è svolta svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate (ad esempio, il dipendente lavora, in alcuni periodi dell'anno, tutti i giorni dalle 8 alle 12, mentre, negli altri periodi, lavora 8 ore al giorno soltanto 4 giorni alla settimana).

**Lettera di assunzione part-time orizzontale**

Sig./Sig.ra

.....

**Oggetto:** assunzione con contratto a tempo parziale orizzontale

La presente per confermare l'assunzione alle dipendenze della scrivente Società con contratto di lavoro a tempo parziale dal .....

**Durata**

La presente assunzione si intende a tempo indeterminato.

**Inquadramento e mansioni**

Le viene attribuita la qualifica di ..... addetta a ....., di ..... livello del CCNL .....

In relazione alla qualifica attribuita, Le verranno assegnate le seguenti mansioni:

.....

.....

**Orario di lavoro**

La Sua prestazione lavorativa si svolgerà dal lunedì al venerdì con orario normale di ..... ore settimanali, così distribuite:

— Lunedì .....

— Martedì .....

— Mercoledì .....

— Giovedì .....

— Venerdì .....

**Trattamento economico e normativo**

La retribuzione ammonterà ad ..... (mensili) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali; per effetto del rapporto a tempo parziale saranno proporzionalmente ridotti anche gli altri istituti contrattuali, quali ad esempio le mensilità aggiuntive.

La durata dei permessi s'intende riproporzionata in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro ridotto.

**Sede di lavoro**

La sede di lavoro è presso la sede aziendale di ....., via .....

Lei conferma, peraltro, sin d'ora la disponibilità a svolgere temporaneamente la Sua attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sede originaria di lavoro qualora le esigenze aziendali lo richiedano.

**Clausola di rinvio**

Per quanto non previsto dalla presente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia, nonché al citato CCNL.

**Registrazione dell'assunzione**

La presente assunzione viene registrata al n. .... del libro matricola aziendale.

La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente firmata per ricevuta ed accettazione.

Distinti saluti.

Luogo e data  
.....

Il datore di lavoro  
.....

Il lavoratore  
.....

ESEMPIO

### Lettera di assunzione *part-time* verticale

Sig./Sig.ra  
.....

**Oggetto:** assunzione con contratto a tempo parziale verticale

La presente per confermarLe l'assunzione alle dipendenze della scrivente Società con contratto di lavoro a tempo parziale dal .....

#### Durata

La presente assunzione si intende a tempo indeterminato.

#### Inquadramento e mansioni

Le viene attribuita la qualifica di ..... addetta a ....., di ..... livello del CCNL .....

In relazione alla qualifica attribuita, Le verranno assegnate le seguenti mansioni:

.....  
.....

#### Orario di lavoro

La Sua prestazione lavorativa si svolgerà esclusivamente in alcuni periodi dell'anno (o del mese o della settimana) e precisamente:

dal mese di ..... al mese di ..... (oppure nei giorni di ..... di ogni settimana, oppure nei giorni di ..... di ciascun mese), con orario dalle ..... alle .....

#### Trattamento economico e normativo

La retribuzione ammonterà a € ..... (mensili) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali; per effetto del rapporto a tempo parziale saranno proporzionalmente ridotti anche gli altri istituti contrattuali, quali ad esempio le mensilità aggiuntive.

La durata delle ferie, dei permessi, dei periodi di conservazione del posto per malattia e infortunio e di preavviso si intendono riproporzionati in relazione al rapporto tra l'orario di lavoro normale e l'orario di lavoro ridotto, secondo le disposizioni del CCNL applicato.

Il rapporto di lavoro, durante i periodi dell'anno in cui non sarà prestata attività lavorativa, resterà consensualmente sospeso a tutti gli effetti e, pertanto, durante detti periodi non maturerà alcun diritto normativo e retributivo, né l'anzianità di servizio.

#### Sede di lavoro

La sede di lavoro è presso la sede aziendale di ....., Via .....

Lei conferma, peraltro, sin d'ora la disponibilità a svolgere temporaneamente la Sua attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sede originaria di lavoro qualora le esigenze aziendali lo richiedano.

Clausola di rinvio

Per quanto non previsto dalla presente si fa riferimento alle leggi vigenti in materia, nonché al citato CCNL.

Registrazione dell'assunzione

La presente assunzione viene registrata al n. .... del libro matricola aziendale. La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente firmata per ricevuta ed accettazione.

Distinti saluti.

Luogo e data

.....

Il datore di lavoro

.....

Il lavoratore

.....

## 2.1. Compatibilità con le diverse tipologie di rapporto di lavoro

Qualsiasi rapporto di lavoro, sia a tempo indeterminato che determinato, può essere instaurato a tempo parziale.

In particolare, possono prestare attività lavorativa *part-time* anche:

- i **lavoratori a termine**, compresi quelli in mobilità assunti per una durata non superiore ai 12 mesi e i dipendenti assunti per sostituire lavoratori in maternità (cfr. art. 1, comma 4, D.Lgs. n. 61/2000; Circ. INPS, 27.6.00, n. 123; Circ. Min. Lav., 9/2004);
- i **lavoratori amministrati** (cfr. art. 22, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003);
- **dirigenti** [Tiraboschi, 31 ss., 2000; *contra* D'Arco, 141 ss., 2005, in ragione della particolare collocazione del dirigente nella struttura aziendale e della mancata applicazione al medesimo della normativa sull'orario di lavoro]. Si precisa che, nel contratto di lavoro part-time del dirigente, è sufficiente indicare la durata della prestazione lavorativa, non essendo invece necessario specificare la sua collocazione temporale;
- **soci di cooperativa**;
- gli **apprendisti** (Pret. Padova, 12.6.89, in *Or. giur. lav.*, 1989) e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro (Pret. Sarzana, 4.12.85, in *Giust. civ.*, 1986, I), a condizione che la minor durata e la particolare distribuzione dell'orario di lavoro non pregiudichino la finalità formativa posta alla base delle menzionate tipologie contrattuali (Circ. Min., 30.4.01, n. 46 e Circ. Min. n. 9/2004); [Tiraboschi, 31 ss., 2000]. In particolare, nel caso di apprendistato part-time, non è necessario stabilire un orario settimanale minimo, ma

è, invece, essenziale garantire all'apprendista l'erogazione, nel corso del rapporto, di almeno 120 ore di formazione, tenuto conto che - in ottemperanza del principio di non discriminazione - la durata della formazione resa ai lavoratori part-time non può essere inferiore a quella erogata ai lavoratori a tempo pieno (Risp. Interpello Min. Lav., 13.12.06 prot. n. 25/I/0007209). Si soggiunge che la stessa persona può lavorare *part-time* in favore di più datori, a condizione che comunichi a ciascun proprio datore il numero di ore in cui può lavorare per lui, senza farlo incorrere nella violazione della normativa:

- sulla durata massima della prestazione (art. 4, D.Lgs. n. 66/2003);
- sul riposo settimanale (almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni, art. 9, D.Lgs. n. 66/2003) e
- sul riposo giornaliero (11 ore consecutive ogni 24 ore, art. 7, D.Lgs. n. 66/2003).

### 3. Gli elementi costitutivi e gli adempimenti connessi all'instaurazione del rapporto ■ artt. 2 e 8, D.Lgs. n. 61/2000

#### 3.1. Forme ammesse, elementi costitutivi e periodo di prova

**Forma** Per la stipulazione del contratto *part-time* è richiesta la forma **scritta soltanto ai fini della prova** (*ad probationem*) e non anche ai fini della validità del medesimo (*ad substantiam*).

In assenza di forma scritta è ammessa la **prova per testimoni** unicamente nei limiti di cui all'art. 2725 c.c., ovvero solo nel caso in cui la parte abbia smarrito incolpevolmente il documento che gli forniva la prova. Al di fuori di detta ipotesi, se manca il documento, gli unici mezzi di prova con cui può essere dimostrata l'esistenza del contratto part-time sono la **confessione** (art. 2730 c.c.) ed il **giuramento decisorio** (art. 2736 c.c.).

Poiché il requisito della forma scritta è stato introdotto nell'interesse esclusivo del lavoratore, quest'ultimo - in difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro - potrà **chiedere al Giudice** (il quale, pertanto, non potrà procedere d'ufficio) che venga **dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno con efficacia non retroattiva** (*ex tunc*), bensì soltanto a decorrere dalla data in cui l'assenza della scrittura sia stata giudizialmente accertata (*ex nunc*). In ogni caso, il lavoratore ha diritto di percepire le retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese anteriormente alla data suddetta, in aderenza a quanto previsto in linea generale dall'art. 2126 c.c..

Alcuni autori, facendo leva sul tenore letterale della norma che esclude espressamente l'efficacia retroattiva della citata declaratoria, hanno sollevato dubbi sulla legittimità costituzionale della medesima (Vallebona A., *La nuova disciplina del*

*lavoro a tempo parziale*, in *Mass. giur. lav.*, 2000), mentre altri hanno sostenuto che la disposizione in esame debba essere interpretata come avente effetti retroattivi [Grandi-Pera, 567 ss.].

**Contenuto** Il contratto di lavoro part-time deve contenere, in aggiunta agli **elementi richiesti dalla legge** per qualsiasi tipologia di contratto, la puntuale indicazione:

- a) della **durata** della prestazione lavorativa,
- b) della collocazione temporale dell'**orario** con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno,
- c) nonché dell'eventuale presenza - all'interno del contratto, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000 - di **clausole flessibili** (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) o di **clausole elastiche** (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa).

**Mancanza o indeterminatezza di un elemento** Peraltro, l'eventuale mancanza o indeterminatezza, nel contratto scritto, dei suddetti elementi non determina la nullità del contratto di lavoro part-time, ma comporta **conseguenze diverse** a seconda degli elementi ivi omissi.

Infatti:

- 1) se l'omissione **riguarda la durata** della prestazione lavorativa, il lavoratore può chiedere al giudice (o ai conciliatori/arbitri, qualora i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano eventuali procedure di conciliazione/arbitrato) che venga dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno con efficacia non retroattiva (*ex tunc*), bensì decorrente dalla data del relativo accertamento (*ex nunc*);
- 2) se, invece, l'omissione concerne soltanto la **collocazione temporale dell'orario**, non ha luogo la conversione in contratto di lavoro a tempo pieno, ma il giudice (o i conciliatori/arbitri) determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa part-time. Tale determinazione deve essere effettuata facendo riferimento alle previsioni dei contratti collettivi in tema di clausole flessibili o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto part-time mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Pertanto, in tale ipotesi, il giudice (o i conciliatori/arbitri) è tenuto a sopperire alle lacune del contratto individuale, ma le parti possono - nel corso del successivo svolgimento del rapporto - concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili.

Sia nel caso in cui l'omissione riguarda la durata della prestazione lavorativa, che nel caso in cui la stessa concerne soltanto la collocazione temporale dell'orario, per il periodo antecedente la data di pronuncia della sentenza, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla **corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno**, da liquidarsi

in via equitativa. Sotto quest'ultimo profilo, va evidenziato che – in alcuni casi di mancata collocazione temporale dell'orario di lavoro – la giurisprudenza ha ritenuto equo liquidare il danno in misura oscillante tra il 5 e il 15% (Trib. Milano, 2.1.06, in *Or. giur. lav.*, 2006, 9, 922), pari al 20% (Trib. Milano, 6.5.06, inedita) e pari al 40% (Trib. Milano, 19.12.05, inedita) della normale retribuzione percepita dal lavoratore.

FOCUS

COLLOCAZIONE TEMPORALE DELL'ORARIO

1) Nei contratti **part-time**, la violazione più frequentemente riscontrata consiste nell'**omessa puntuale indicazione della collocazione temporale dell'orario** con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Secondo la giurisprudenza, l'esigenza di una precisa collocazione oraria riguarda sia le prestazioni part-time di tipo orizzontale che quelle di tipo verticale, perché la rigida collocazione temporale della prestazione ha lo scopo di permettere al lavoratore la **migliore organizzazione e programmazione del proprio tempo** (Trib. Milano, 21.9.07, inedita; Trib. Milano, 14.6.07, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 1200). Peraltro, se la puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione è finalizzata esclusivamente a garantire l'individuazione preventiva, da parte del lavoratore, del tempo libero da dedicare ad altre attività (familiari, personali, di lavoro, ecc.), si potrebbe, invece, ritenere che nel contratto **part-time verticale** – in forza del quale il dipendente lavora soltanto in alcuni giorni della settimana, ma a tempo pieno – sia sufficiente indicare il **numero di ore e i giorni lavorati** (ad esempio, 8 ore nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì), senza che sia necessario precisare le fasce orarie in cui la prestazione deve essere svolta nell'ambito della singola giornata (Interpello Min. lav., 20.2.09, n.11).

2) In base ad un indirizzo della giurisprudenza, la necessaria indicazione della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno comporta la **nullità della clausola** del contratto individuale di lavoro part-time che preveda l'articolazione della prestazione secondo **turni avvicendati a rotazione**: in tal modo, infatti, si consentirebbe al datore di lavoro di variare, nell'arco della singola giornata e con un preavviso limitato, i turni del lavoratore e si impedirebbe a quest'ultimo di organizzare il proprio tempo libero (Trib. Milano, 6.5.06, inedita; conf. Trib. Milano, 19.12.05, inedita). Secondo il citato indirizzo, la previsione, nel contratto individuale part-time, di turni avvicendati a rotazione sarebbe illegittima anche qualora detta possibilità fosse stabilita da una **clausola del contratto collettivo** applicabile, che sarebbe – a sua volta – inficiata da **nullità** (Trib. Milano, 2.1.06, in *Lav. giur.*, 2006, 9, 922; in termini, Trib. Milano, 12.9.08, in *Lav. giur.*, 2009, 201; Trib. Milano, 14.8.08, in *Lav. giur.*, 2008, in *Lav. giur.*, 2009, 93). Peraltro, un diverso orientamento giurisprudenziale ha affermato che, poiché non vi è alcuna norma nella disciplina del part-time che vieta il lavoro su turni, quest'ultimo è legittimo se la **contrattazione collettiva** prevede espressamente che il lavoratore part-time possa essere impiegato in turni avvicendati e nel contratto individuale **siano specificate le fasce orarie** entro le quali può essere collocata la prestazione (Trib. Milano, 8.6.06, in *Lav. giur.*, 2006, 12, 1237).

3) Il datore di lavoro può modificare l'orario di lavoro pattuito nel contratto part-time individuale **soltanto con il consenso del lavoratore**. Pertanto, qualsiasi modifica dell'orario di lavoro apportata unilateralmente dal datore di lavoro è illegittima, anche in presenza di comprovate esigenze organizzative e produttive (Cass., 17.3.03, n. 3898, in *Dir. e giust.*, 2003, 13, 28; in termini, Trib. Milano, 23.1.08, inedita).

**Periodo di prova** ■ **art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000** Anche il contratto di lavoro part-time, così come il contratto a tempo pieno, può prevedere un periodo di prova, la cui durata può essere rideterminata dai contratti collettivi qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro part-time di tipo verticale.

ESEMPIO

**Patto di prova**

È stabilito un periodo di prova di ..... giorni di effettiva prestazione lavorativa, durante il quale ciascuna delle parti potrà recedere, senza alcun obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

**3.2. Comunicazione al personale e diritto di precedenza** ■ **artt. 5, commi 2 e 3; 8, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000**

**Comunicazione al personale part-time** Il contratto individuale può prevedere, nel caso di assunzione di personale a tempo pieno, un **diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti part-time** in attività presso unità produttive situate nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle svolte nell'ambito del rapporto part-time.

In caso di violazione, da parte del datore di lavoro, del citato diritto di precedenza, il lavoratore ha diritto al **risarcimento del danno**, quantificato in misura pari alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

**Comunicazione al personale già dipendente** In caso di assunzione di nuovo personale part-time, il datore di lavoro deve informare tempestivamente, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, il personale già dipendente con rapporto a tempo pieno, occupato in unità produttive situate nello stesso ambito comunale, nonché prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

ESEMPIO

**Comunicazione al personale dell'intenzione di assumere dipendenti part-time**

A tutti i dipendenti

.....

**Oggetto:** comunicazione al personale dell'intenzione di assumere dipendenti part-time  
Ai sensi dell'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000, si comunica ai dipendenti che l'azienda è intenzionata a procedere all'assunzione di personale part-time con le seguenti modalità:

Unità produttiva di	N. assunzioni	Orario	Qualifica
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

Pertanto, l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione a *part-time* del rapporto dei lavoratori a tempo pieno occupati nelle unità produttive ubicate nello stesso ambito comunale di quelle interessate all'assunzione.

Le domande degli interessati dovranno essere presentate alla direzione aziendale entro e non oltre il .....

Luogo e data

.....

Firma del datore di lavoro

.....

Inquadramento e mansioni

Le viene attribuita la qualifica di ..... addetta a ....., di ..... livello del CCNL .....

In relazione alla qualifica attribuita, Le verranno assegnate le seguenti mansioni:

.....

.....

### 3.3. Comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro ■ art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 61/2000

**Soggetti obbligati e termini** L'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio l'assunzione del dipendente *part-time* mediante l'invio di una copia del contratto di lavoro **entro trenta giorni dalla data di stipulazione** del medesimo – originariamente previsto dall'art. 2, comma. 1, del D.Lgs. n. 61/2000 – è stato abrogato dall'art. 85 del D.Lgs. 10.9.03, n. 276, ma è rimasta in vigore la **sanzione amministrativa per l'ipotesi di omesso invio**, entro il suddetto termine, della copia del lavoratore assunto *part-time* stabilita dall'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 61/2000.

Peraltro, detta incongruenza va senz'altro imputata ad un difetto di armonizzazione delle diverse previsioni normative e, in ogni caso, può essere agevolmente superata, tenuto conto che l'art. 85, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003 dispone l'abrogazione di "tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto".

### 3.4. Comunicazione annuale ai sindacati ■ art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000

**Comunicazioni del datore di lavoro** Salve eventuali previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto ad informare **con cadenza annuale** le rappresentanze sindacali, ove esistenti:

- sull'andamento delle assunzioni *part-time*,
- sulla relativa tipologia
- e sul ricorso al lavoro supplementare.

In dottrina, si è sostenuto che le organizzazioni sindacali, nel caso di violazione

del predetto obbligo, possano promuovere sia un'azione ordinaria che un'azione *ex art. 28, St. Lav.* [Alessi, 49 ss.].

ESEMPIO

### Comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali

Alle rappresentanze sindacali aziendali  
.....

**Oggetto:** comunicazione sull'occupazione part-time

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000, si trasmette la comunicazione annuale sull'andamento delle assunzioni part-time e sul ricorso al lavoro supplementare:

- dipendenti assunti part-time negli ultimi 12 mesi: .....
- dipendenti part-time complessivamente occupati: .....
- n. part-time orizzontali: .....
- n. part-time verticali: .....
- n. part-time misti: .....
- n. part-time a tempo determinato: .....
- n. part-time con lavoratori disabili: .....

Luogo e data

.....

Firma del datore di lavoro

.....

## 4. Modalità del rapporto *part-time*

### 4.1. Lavoro supplementare e tabella sinottica dei principali CCNL ■ art. 3, D.Lgs. n. 61/2000

**Definizione** Il lavoro supplementare è il lavoro reso oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ed entro il limite di orario a tempo pieno (art. 1, comma 1, lett. e, D.Lgs. n. 61/2000).

L'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 prevede espressamente che, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha **facoltà** di richiedere lo svolgimento di **prestazioni supplementari** rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

**Evoluzione normativa** Si noti che rispetto alla formulazione originaria, a seguito della novella introdotta dall'art. 46, D.Lgs. n. 276/2003, è venuto meno il divieto di lavoro supplementare nel **part-time a tempo determinato**, con la conseguenza che oggi esso è possibile anche per tale tipologia di contratto.

Secondo il Ministero del Lavoro, il lavoro supplementare è ipotizzabile anche nel **part-time verticale o misto** (ancorchè l'art. 3 faccia riferimento unicamente a quello orizzontale), tutte le volte che la prestazione concordata sia inferiore all'orario normale settimanale (Circ. Min. Lav. n. 9/2004).

**Disciplina** L'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 rinvia ai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali la disciplina del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

Le conseguenze, in caso di **superamento dei limiti consentiti**, non devono necessariamente essere di natura economica, potendo consistere, per esempio, in riposi compensativi.

Tuttavia, secondo la giurisprudenza, il ricorso continuo al lavoro supplementare, fino al raggiungimento dell'orario normale, determina (a richiesta del lavoratore) la **trasformazione del rapporto a tempo pieno**.

In particolare, secondo l'insegnamento costante della Corte di Cassazione, l'osservanza **in via continuativa** di un orario lavorativo pari a quello previsto per il tempo pieno è idonea a comportare, nonostante la difforme iniziale volontà delle parti, l'automatica **trasformazione** del rapporto *part-time* in altro a tempo pieno, non occorrendo, a tal fine, l'osservanza di alcun requisito formale (Cass., 19.7.11, n. 15774, in *Giust. civ. Mass.*, 2011, 7-8, 1083; cfr. Cass. 28.10.08, n. 25981. Si veda anche Trib. Milano, 31.5.07, in *Orient. giur. lav.*, 2007, 3, 494 e Trib. Milano, 26.9.06, in *Orient. giur. lav.*, 2006, 4, 867). Inoltre, se sussistono differenze retributive, in aggiunta alla conversione del rapporto, il lavoratore avrà diritto anche al risarcimento del danno consistente nella differenza fra la retribuzione percepita e quella che avrebbe ricevuto lavorando a tempo pieno, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo (Trib. Perugia, 14.6.12, in *D.L. Riv. critica dir. lav.*, 2012, 3, 729).

**Consenso del lavoratore** Ove prevista e regolamentata dal contratto collettivo, l'effettuazione di lavoro supplementare non richiede il consenso del lavoratore interessato, poiché opera il consenso presunto in virtù del rinvio del contratto individuale alla disciplina collettiva (art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000).

In questo caso, il **rifiuto del lavoratore** ad effettuare lavoro supplementare può assumere rilevanza disciplinare, ma in nessun caso il rifiuto, ancorché ingiustificato, può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (art. 3, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000).

**Assenza di regolamentazione collettiva** In assenza di regolamentazione collettiva, l'effettuazione di lavoro supplementare è comunque **possibile**, ma solo con il **consenso** del lavoratore interessato. In nessun caso, tuttavia, il rifiuto del lavoratore può integrare giustificato motivo di licenziamento.

In alternativa, il datore di lavoro che applichi un contratto collettivo che non disciplina il lavoro supplementare, può mutuare la relativa disciplina da altro contratto collettivo purchè tale possibilità sia espressamente prevista dal contratto individuale di lavoro.

**Forma del consenso** La legge non impone una particolare forma per esprimere il consenso del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare. Ne consegue che il consenso del lavoratore può essere acquisito anche **oralmente** ovvero manifestato dal lavoratore per **fatti concludenti**.

**Maggiorazioni** La disciplina legale non prevede più, come per il passato, delle maggiorazioni minime per il lavoro supplementare.

I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una **maggiorazione forfettaria** sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

Nella **tabella** seguente sono esaminati i **limiti**, le **causali** e le **maggiorazioni** previste dai principali CCNL.

Lavoro supplementare		
CCNL	Misura massima	Maggiorazione retributiva
Alimentari	80% della durata dell'orario stabilito per ciascun lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> <li>— 15% retribuzione mensile di fatto, per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore.</li> <li>— 30%, per le prestazioni eccedenti il 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore.</li> </ul> <p>In ogni caso ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana sono compensate con la maggiorazione del 45%.</p> <p>Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore sono applicabili e si intendono non cumulabili con la disciplina suddetta.</p>
Calzature	Fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 39/40 ore.	24% comprendente l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.
Carta	Fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale. 20% del normale orario annuo concordato.	20% stipendio

<b>CCNL</b>	<b>Misura massima</b>	<b>Maggiorazione retributiva</b>
Chimici	In percentuale sull'orario annuo, in modo diverso a seconda dell'orario giornaliero: — fino a 4 ore: 50% — fino a 5 ore: 30% — fino a 6 ore: 20% — oltre 6 ore: 10%	— ore prestate nei limiti indicati: 10%, compresa l'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. — ore prestate oltre i limiti: 50%
Gomma/Plastica	30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno.	16% (50% per le ore oltre o il tetto massimo indicato) sulla retribuzione, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
Grafici/Editoriali	20% del normale orario annuo concordato.	20% della retribuzione, compresa l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali (*)
Legno/Arredamento	Fino al raggiungimento delle 8 ore giornaliere e 40 settimanali.	20% retribuzione diretta comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Il lavoratore può richiedere l'accredito delle ore lavorate in più nella banca ore lavorate in più nella banca ore, con la corrispondenza, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.
Metalmeccanici	Fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e comunque nel limite del 50% della normale prestazione nel mese	10%
Terziario	Fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.	35% della retribuzione di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
Tessili	Fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore.	24%
Turismo	180 ore annue, salvo comprovati impedimenti	30%
(*) Le ore che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie.		

#### 4.2. Lavoro straordinario ■ art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 61/2000

**Definizione** Il lavoro straordinario è definito dall'art. 1 del D.Lgs. 66/2003 come quello **prestato oltre l'orario normale di lavoro**, ovverosia quello eccedente le quaranta ore settimanali o il minor orario stabilito dai contratti collettivi.

L'art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 61/2000 contempla la possibilità di effettuare lavoro straordinario solo nel **part-time verticale o misto**.

**Disciplina** Alle prestazioni di lavoro straordinario si applica la **disciplina legale e contrattuale vigente in materia lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno** (art. 3, comma 5, D.Lgs. n. 61/2000).

Si noti che, poiché nel nostro ordinamento, a seguito del D.Lgs. n. 66/2003, non esiste più come in precedenza una nozione di orario giornaliero, le eventuali prestazioni di lavoro eccedenti l'orario concordato e fino al raggiungimento delle quaranta ore settimanali (o del diverso orario stabilito dal CCNL) non integrano lavoro straordinario, bensì lavoro supplementare, con applicazione della disciplina di cui al precedente paragrafo.

In tal senso si è espresso anche il Ministero del Lavoro, nella Circ. n. 9/2004, nella quale ha precisato che il ricorso al lavoro straordinario (con la relativa disciplina) è possibile solo nel caso di **superamento del tempo pieno settimanale**, ammettendo in tal modo la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare anche nel part-time verticale o misto, benché la legge non lo contempli espressamente.

#### 4.3. Clausole flessibili ed elastiche ■ art. 7, D.Lgs. n. 61/2000

**Definizione** Per **clausole flessibili** si intendono quelle modificative della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Per **clausole elastiche** si intendono quelle che consentono di variare in aumento la prestazione lavorativa (art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000).

La clausola elastica determina un incremento stabile della quantità della prestazione e in ciò si differenzia dal lavoro supplementare e straordinario, che determinano un aumento temporaneo della prestazione lavorativa, con riferimento alla giornata lavorativa in cui viene richiesta una prestazione aggiuntiva.

**Ambito di applicazione** Le clausole flessibili sono ammesse in qualsiasi tipologia di contratto part-time, mentre quelle elastiche sono consentite solo nei contratti part-time di tipo verticale o misto (art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000).

**Forma** Entrambe le clausole, da stipularsi per **iscritto** al momento dell'assunzione o in un momento successivo, rappresentano un vantaggio per il datore di lavoro, in quanto consentono, a certe condizioni, di modificare **unilateralmente** la durata e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, in base

alle esigenze aziendali. In fase di stipulazione del patto, il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un **rappresentante sindacale** aziendale da lui indicato.

Il patto avente ad oggetto una clausola flessibile o elastica è possibile anche nelle ipotesi di contratto di **lavoro a termine** (art. 3, comma 10, D.Lgs. n. 61/2000).

**Evoluzione normativa** In origine, l'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000 subordinava la legittimità delle suddette clausole all'espressa previsione da parte del contratto collettivo. Di fatto, pochi contratti collettivi avevano provveduto a disciplinare tali clausole, che hanno avuto, pertanto, una limitata diffusione. Da qui un primo intervento del legislatore, che con il D.Lgs. 276/2003 ha riformulato la disciplina in esame valorizzando l'autonomia privata e consentendo alle parti di stipulare clausole flessibili ed elastiche anche in mancanza di previsione da parte del contratto collettivo. Successivamente, la Legge n. 247/2007 ha modificato di nuovo la disciplina in esame, rafforzando il ruolo della contrattazione collettiva come previsto in origine dal D.Lgs. n. 61/2000. Da ultimo, l'art. 22, comma 4, della Legge 12.11.11, n. 183, ha ripristinato il testo normativo recato dal D.Lgs. 276/2003, che esalta il ruolo dell'autonomia privata.

**Ruolo dell'autonomia privata e della contrattazione collettiva** Il testo attualmente vigente dell'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce che le clausole flessibili ed elastiche sono materia di contrattazione individuale, ma i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) possono stabilire:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- limiti massimi della variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

In **assenza di contrattazione collettiva**, alla luce della novella recata dalla Legge n. 183/2011, si ritiene che il datore di lavoro e il prestatore di lavoro possono **concordare direttamente** l'adozione di clausole flessibili.

In alternativa, il datore di lavoro che applica un contratto collettivo che non regola le clausole di flessibilità ed elasticità può fare a **riferimento a quanto previsto da un contratto collettivo diverso**, a condizione però che nel contratto individuale di lavoro si faccia espresso riferimento al contratto collettivo applicabile, al fine di informare preventivamente il lavoratore della disciplina applicabile.

ESEMPIO

**Clausola flessibile in assenza di regolamentazione collettiva**

Le parti convengono che, ferma restando la durata complessiva dell'impegno lavorativo concordato, il datore di lavoro potrà decidere la variazione della collocazione temporale della prestazione, dando preavviso di almeno due giorni. La variazione potrà essere disposta ricorrendo le seguenti condizioni: ... Al lavoratore saranno riconosciute le seguenti specifiche compensazioni: ... Nessuna maggiorazione sarà dovuta in caso di variazione della collocazione temporale richiesta dal dipendente per esigenze di carattere personale o comunque concordata tra le parti senza alcuna richiesta specifica da parte del datore di lavoro.

Data e firma

.....

ESEMPIO

**Clausola flessibile in presenza di regolamentazione collettiva**

Le parti convengono che, ferma restando la durata complessiva dell'impegno lavorativo concordato, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere variata a richiesta del datore di lavoro sulla base di quanto previsto dal CCNL di settore. In relazione all'impegno assunto, al lavoratore saranno riconosciute le specifiche compensazioni stabilite dal predetto CCNL. Nessuna maggiorazione sarà dovuta in caso di variazione della collocazione temporale richiesta dal dipendente per esigenze di carattere personale o comunque concordata tra le parti senza alcuna richiesta specifica da parte del datore di lavoro.

Data e firma

.....

ESEMPIO

**Clausola elastica in assenza di regolamentazione collettiva**

Le parti convengono che la durata della prestazione lavorativa potrà essere variata in aumento, secondo le disposizioni dell'art. 3), c. 7) del D.Lgs. n. 61/2000, per esigenze aziendali, nel rispetto di un preavviso minimo di giorni ..... La variazione potrà avvenire entro il limite complessivo di ..... ore settimanali, con un massimo di ..... ore giornaliere, distribuite su ..... giorni. In relazione all'impegno assunto al lavoratore saranno riconosciute le seguenti compensazioni .....

Data e firma

.....

ESEMPIO

**Clausola elastica in presenza di regolamentazione collettiva**

Le parti convengono che la durata della prestazione lavorativa potrà essere variata in aumento, secondo le disposizioni contenute nel CCNL .... In relazione all'impegno assunto, al lavoratore saranno riconosciute le specifiche compensazioni stabilite dal predetto CCNL. Nessuna maggiorazione sarà dovuta in caso di variazione della collocazione temporale richiesta dal dipendente per esigenze di carattere personale o comunque concordata tra le parti senza alcuna richiesta specifica da parte del datore di lavoro.

Data e firma

.....

**Rifiuto del lavoratore** L'eventuale rifiuto del prestatore di lavoro di addivere alla stipula di una clausola flessibile o elastica non costituisce giustificato motivo di **licenziamento** (art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000).

**Preavviso** L'esercizio 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 prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di **almeno due giorni** lavorativi (comma modificato dalla lettera b del comma 20 dell'art. 1, Legge 28.6.12, n. 92, in precedenza il termine era di cinque giorni).

**Compensazioni** L'esercizio 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, inoltre, in favore del prestatore di lavoro il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme previste dai contratti collettivi.

**Ripensamento** L'art. 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 riconosce la **facoltà di revocare il consenso** precedentemente espresso alle clausole flessibili ed elastiche ai seguenti lavoratori:

- studenti
- affetti da patologie oncologiche
- familiari di soggetti affetti da patologie oncologiche
- lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, alla quale sia stata riconosciuta il 100% di invalidità, con necessità di assistenza continua.

Resta ferma la possibilità per i **contratti collettivi** di prevedere ulteriori ipotesi in cui il lavoratore può richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e della clausole elastiche, prevedendone le condizioni.

**Risarcimento danni** Lo svolgimento di prestazioni elastiche e flessibili senza il rispetto delle condizioni stabilite dalla legge comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione, alla corresponsione di un emolumento a titolo di **risarcimento** del danno (art. 8, comma 2-*bis*, D.Lgs. n. 61/2000).

**FOCUS**

Con una recente sentenza, la Corte di Cassazione ha affermato che dall'accertata illegittimità delle clausole elastiche e flessibili non consegue l'invalidità del contratto *part-time*, né la trasformazione del contratto in tempo pieno, ma solo l'integrazione del trattamento economico, atteso che la disponibilità alla chiamata del datore di lavoro, di fatto richiesta al lavoratore, pur non potendo essere equiparata a lavoro effettivo, deve comunque trovare adeguato compenso, tenendo conto della maggiore penosità e onerosità che di fatto viene ad assumere la prestazione lavorativa per la messa a disposizione delle energie lavorative per un tempo maggiore di quello effettivamente lavorato (Cass., 7.9.12, n. 14999, in *Guida dir.*, 2012, 49-50).

Secondo il Ministero del lavoro, non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi che, nel determinare le modalità della prestazione lavorativa a tempo

parziale, prevedono che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite, di modo che deve considerarsi soddisfatto il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (Circ. Min. lav., 18.3.04, n. 9).

Nella **tabella** seguente viene esaminata la disciplina delle **clausole elastiche e flessibili** contenuta nei principali CCNL.

CCNL	Clausole previste	Maggiorazione retributiva e limiti	Preavviso
Alimentari	Flessibili ed elastiche	15% retribuzione mensile di fatto (20% in caso di preavviso inferiore a 5 giorni), salva diversa regolamentazione di miglior favore a livello aziendale. La maggiorazione non è dovuta se la variazione dell'orario è richiesta dal lavoratore interessato.	5 giorni (ridotto fino a 2 in presenza di emergenze tecniche e/o produttive)
Calzature	Flessibili ed elastiche	Forfettaria del 15%. La maggiorazione non è dovuta se la variazione dell'orario è richiesta dal lavoratore. Il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa è fissato al 50% dell'orario contrattuale.	3 giorni
Carta	Flessibili ed elastiche	10% dello stipendio	— almeno 10 giorni per flessibili; — almeno 1 settimana per elastiche
Chimici	Flessibili, stipulate per esigenze tecnico-produttive, organizzative o di mercato.	— 10%, compresa l'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. — 20% per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il	Almeno 7 giorni (meno in caso di necessità di risposte urgenti e tempestive).

<b>CCNL</b>	<b>Clausole previste</b>	<b>Maggiorazione retributiva e limiti</b>	<b>Preavviso</b>
		preavviso effettivamente dato all'impresa e il normale preavviso di 7 giorni (in caso di necessità di risposte urgenti e tempestive).	
Gomma/ Plastica	Flessibili	10% (20% in caso di preavviso minore di 7 giorni, per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni)	Almeno 7 giorni
	Elastiche	10% sulla retribuzione, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La variazione in aumento dell'orario è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario a tempo parziale riferita all'anno. La maggiorazione non spetta se la variazione è stata richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità (20% in caso di preavviso minore di 7 giorni, per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 7 giorni).	
Grafici/ Editoriali	Flessibili	10%	Almeno 10 giorni
	Elastiche	10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.	Almeno 1 settimana
Legno/ Arredamento	Flessibili ed elastiche	20% della retribuzione diretta omnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Per le ore di eventuale	10 giorni di calendario

CCNL	Clausole previste	Maggiorazione retributiva e limiti	Preavviso
		prestazione aggiuntiva il lavoratore può chiedere, in alternativa, in sostituzione della remunerazione prevista, il corrispondente accredito delle ore lavorate in più nella banca ore, con la corresponsione della sola maggiorazione prevista. Le clausole flessibili possono essere stabilite nei limiti dell'orario massimo di 36 ore settimanali.	
Metalmeccanici	Flessibili	10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.	Almeno 7 giorni
	Elastiche	15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo. Il limite massimo di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.	
Terziario	Flessibili	1,5% sulla retribuzione di fatto.	Almeno 2 giorni
	Elastiche	Almeno 36,5% (35% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. La variazione in aumento dell'orario è possibile entro un tetto massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% è possibi-	

CCNL	Clausole previste	Maggiorazione retributiva e limiti	Preavviso
		le concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.	
Tessili	Flessibili ed elastiche	Forfettaria del 15%. La maggiorazione non è dovuta se la variazione dell'orario è richiesta dal lavoratore interessato. Il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) è fissato al 50% dell'orario contrattuale.	
Turismo	Flessibili	1,5% sulla retribuzione di fatto.	2 giorni
	Elastiche	Almeno 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. La variazione in aumento dell'orario è possibile entro un tetto massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% è possibile concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.	

#### 4.4. Pluralità di rapporti di lavoro

**Inquadramento** È ammessa la possibilità per il lavoratore di essere legato a **due o più rapporti di lavoro con contratti *part-time*** di tipo orizzontale, verticale o misto.

La disciplina del *part-time* ha infatti superato il **vaglio di costituzionalità**, in relazione al principio di retribuzione sufficiente stabilito dall'art. 36 Cost., proprio sul presupposto che il lavoratore possa raggiungere attraverso il cu-

mulo di più rapporti part-time, quella retribuzione minima in grado di garantire a lui e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

**Rispetto dell'orario di lavoro** La possibilità per il lavoratore di instaurare una pluralità di rapporto part-time non deve tuttavia comportare, di fatto, una violazione della **normativa sull'orario di lavoro** (D.Lgs. n. 66/2003), che impone il rispetto di una soglia massima settimanale alla prestazione lavorativa. Conseguentemente, l'orario di lavoro cumulativo dovrà essere contenuto nei limiti delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento.

Anche la disponibilità del lavoratore part-time ad effettuare **lavoro supplementare o straordinario** può risultare, in concreto, **limitata** da una situazione di **pluralità di rapporti** di lavoro part-time, dal momento che nel limite delle 48 ore settimanali vanno ricomprese anche tali prestazioni.

Tenuto conto delle responsabilità (anche di carattere penale) che la legge pone a carico del datore di lavoro per il mancato rispetto della normativa sull'orario di lavoro, è opportuno che quest'ultimo si faccia rilasciare dal lavoratore part-time una **dichiarazione scritta** attestante l'impegno giornaliero e settimanale derivante da altro eventuale rapporto di lavoro subordinato.

La violazione della normativa riguardante l'orario di lavoro accertata su un numero di lavoratori pari al 20% della manodopera impiegata comporta, altresì, il **mancato rilascio del DURC** (Documento Unico di Regolarità Contributiva) **per tre mesi** (art. 9 e All. A, D.M. 24.10.07).

**Attività lavorative non concorrenziali** Una seconda limitazione alla possibilità per il lavoratore di instaurare una pluralità di rapporti di lavoro part-time può derivare dall'art. 2105 c.c., secondo cui il prestatore di lavoro non deve trattare affari in **concorrenza** con l'imprenditore. Pertanto, è possibile svolgere più rapporti di lavoro part-time a condizione che non si riferiscano ad attività imprenditoriali in concorrenza tra loro.

#### 4.5. Principio di non discriminazione ■ art. 4, D.Lgs. n. 61/2000

**Parità di trattamento** Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno **comparabile**, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi.

L'applicazione del principio di **non discriminazione** comporta che il lavoratore part-time benefici dei medesimi 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 dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate da datore di lavoro;
- l'accesso ai servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dai CCNL;
- i diritti sindacali.

Per espressa disposizione normativa (art. 4, comma 2, lett a, D.Lgs. 61/2000), i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) possono rideterminare la durata del periodo di **prova** e quella del periodo di **conservazione del posto di lavoro** in caso di malattia (c.d. **comporto**), ma solo nelle ipotesi di contratti part-time di tipo **verticale**.

**Trattamento riproporzionato** L'art. 4, comma 2, lett. b, D.Lgs. n. 61/2000 ha tuttavia giustamente precisato che il divieto di discriminazione non comporta un generale obbligo di parità di trattamento tra il lavoratore part-time e quello a tempo pieno, dovendosi piuttosto **riproporzionare**, con riguardo ad una serie di istituti, il trattamento di quest'ultimo in rapporto alla durata della prestazione resa dal lavoratore part-time, 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;
- l'importo dei trattamenti economici per infortunio sul lavoro;
- l'importo dei trattamenti economici per malattia professionale;
- l'importo dei trattamenti economici per maternità.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi di prevedere che la corresponsione ai lavoratori part-time di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

#### 4.6. Retribuzione oraria e calcolo della retribuzione globale ■ art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000

**Parità di trattamento** Quanto alla retribuzione, è la stessa norma (art. 4, D.Lgs. n. 61/2000) a precisare che l'importo della **retribuzione oraria** nel rapporto part-time deve essere uguale a quella del rapporto a tempo pieno. Semplicemente, è necessario **riproporzionare** l'importo della **retribuzione globale** e delle singole componenti della stessa in ragione della ridotta entità delle prestazioni lavorative.

**Tempo di corresponsione della retribuzione** Il Ministero del Lavoro, rispondendo ad una istanza di interpello relativa alle modalità di corresponsione della retribuzione variabile ai lavoratori con contratto part-time verticale, ha sottolineato che in ordine al tempo di corresponsione della retribuzione, in linea generale, si ritiene che la stessa debba essere erogata al lavoratore alla

**scadenza contrattualmente prevista.** Pertanto se il lavoratore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento, in linea di massima, deve essere riservato ai lavoratori in part-time, che dovranno ricevere anch'essi con **cadenza mensile**, la retribuzione fissa e la retribuzione variabile legata alle sole prestazioni rese nel mese di riferimento, con la precisazione peraltro che tale applicazione del principio di non discriminazione non esclude che si tenga anche conto delle specificità derivanti dai cicli di attività osservati dai lavoratori a part-time (Risp. Interpello, 3.10.08, n. 45).

#### 4.7. Riposo settimanale ■ art. 9, D.Lgs. n. 66/2003

L'art. 9, D.Lgs. n. 66/2003 dispone che il lavoratore abbia diritto ad una **pausa** periodica dopo lo svolgimento di **sei giorni lavorativi**, per permettergli di recuperare le energie psico-fisiche.

L'applicazione di tale normativa incontra alcune particolarità nell'ambito del rapporto *part-time*.

Infatti, nei rapporti *part-time* di tipo **orizzontale**, in cui il lavoratore rende la prestazione lavorativa durante l'intero arco della settimana, la normativa sui riposi settimanali trova integrale applicazione, mentre nei rapporti di tipo **verticale**, in cui il lavoratore rende la prestazione solo in alcune giornate, vengono meno i presupposti applicativi della medesima.

#### 4.8. Ferie e festività ■ art. 4, D.Lgs. n. 61/2000

Il lavoratore *part-time* ha diritto di godere di un periodo di **ferie annuali** retribuite al pari del lavoratore a tempo pieno.

**Differenze tra part-time orizzontale e part-time verticale** Tuttavia, ai fini della durata delle ferie, occorre distinguere tra il part-time orizzontale e quello verticale. Mentre, infatti, nel part-time **orizzontale** la durata delle ferie è uguale a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno, nel part-time **verticale** il lavoratore ha diritto ad un numero di giorni di ferie determinato **in base alla durata della prestazione lavorativa**, tenuto conto che durante i periodi di sospensione delle prestazioni non maturano ferie.

**Peculiarità del trattamento economico** In occasione delle **festività**, al lavoratore part-time spetta il **trattamento economico** previsto per la generalità dei lavoratori, ma con alcune particolarità applicative in relazione alle diverse tipologie di rapporto part-time:

- i lavoratori con **retribuzione oraria** hanno diritto alla normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio, ragguagliata a 1/6 dell'orario normale previsto dal contratto collettivo, oppure, se quest'ultimo non dispone nulla in merito, all'orario indicato dalla legge
- ai lavoratori retribuiti in **misura fissa** non spetta alcun compenso, dal mo-

mento che la retribuzione mensile si intende comprensiva anche delle quote relative alle festività infrasettimanali.

In ogni caso, qualora le **festività sia lavorata**, ai lavoratori spetta, oltre la normale retribuzione, anche quella per le ore effettivamente lavorate.

#### 4.9. Comporto ■ art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000

**Inquadramento** Per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio (c.d. comporto), l'art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce, in generale, che al lavoratore *part-time* spetti lo **stesso periodo** di conservazione del posto di lavoro previsto per i lavoratori a tempo pieno a parità di inquadramento.

**Delega alla contrattazione collettiva** Solo per il *part-time verticale* la legge (art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000) prevede che la **contrattazione collettiva** (nazionale, territoriale e aziendale) possa provvedere a **rimodulare** la durata del comporto.

**Orientamenti giurisprudenziali** Peraltro, secondo una parte della giurisprudenza, anche dopo l'entrata in vigore della disciplina dettata dal D.Lgs. n. 61/2000, il giudice, mediante il ricorso alle fonti indicate dall'art. 2010 c.c., può provvedere al **riproporzionamento** del periodo di comporto nel *part-time verticale* anche **in assenza di una espressa previsione** della contrattazione collettiva, attesa la necessità, in assenza di quest'ultima, di applicare il principio di proporzionalità in relazione alla durata dell'impegno lavorativo (**Cass., 30.12.09, n. 27762**, in *Giust. civ. Mass.*, 2010, cfr. **Cass., 14.12.99, n. 14065**; *contra Trib. Milano, 6.9.07*, in *D&L Riv. crit. dir. lav.*, 2007, 812, secondo cui anche in caso di *part-time verticale*, il principio di non discriminazione vieta, in assenza di regolamentazione collettiva specifica, il riproporzionamento del periodo di comporto fissato dal contratto collettivo per i lavoratori a tempo pieno).

#### 4.10. Scatti di anzianità

I lavoratori *part-time* maturano il diritto agli scatti di anzianità dopo lo **stesso periodo previsto per i lavoratori a tempo pieno** e non dopo un periodo maggiore riproporzionato in base alla minore durata della prestazione lavorativa. Tuttavia, l'**importo** dello scatto di anzianità, al pari degli altri elementi retributivi, deve essere **riproporzionato** in relazione alla ridotta entità delle prestazioni lavorative.

#### 4.11. Congedo parentale ■ Circ. INPS, 29.4.10, n. 62

**Limiti ed eccezioni** In deroga ai principi generali secondo cui, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, il lavoratore **non può svolgere altra attività** lavorativa, l'INPS (Circ. n. 62/2010) ha precisato che tale limitazione **non vale per il lavoratore part-time che sia titolare di una pluralità di rapporti**

di lavoro ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell'assenza per congedo parentale per intraprendere una nuova attività lavorativa, ma si limita a proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

**Durata del congedo** Quanto alla durata, come espressamente previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000, al lavoratore part-time spetta il medesimo periodo di congedo parentale previsto per i lavoratori a tempo pieno.

#### **4.12. Aspettativa sindacale ■ art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000; Resp. Int. Min. Lav., 24.5.05, n. 659**

**Inquadramento** Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rispondendo ad un interpello, ha precisato che in base al principio di non discriminazione, sancito dall'art. 4, commi 1 e 2, lett. a) del D.Lgs. n. 61/2000, il **diritto di richiedere l'aspettativa sindacale** deve ritenersi applicabile anche al lavoratore part-time e può coesistere con un orario di lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto, in quanto il lavoratore medesimo gode degli **stessi diritti e doveri** nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Ciò in conformità con i limiti orari previsti dal contratto. Pertanto, non è ammissibile un periodo di aspettativa in relazione ad un **periodo non lavorato**.

Allo stesso modo, la **tutela previdenziale**, in quanto connessa con la sospensione del rapporto durante l'aspettativa, viene meno in caso di interruzione del rapporto.

#### **4.13. Computo dei lavoratori ■ art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000; Circ. Min. Lav., 30.4.01, n. 46**

**Criteri di computo** Ai fini della determinazione dell'organico rilevante per l'applicazione di disposizioni di legge e di contratto, i lavoratori a tempo parziale vengono computati in **proporzione all'orario svolto**, rapportato al tempo pieno (quaranta ore settimanali o il minor orario previsto dalla contrattazione collettiva).

Va poi ricordato, sul punto, che l'orario da considerare ai fini che ci occupano è, secondo parte della dottrina, **quello del contratto individuale** di lavoro (Papaleoni M., *La riforma del part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2000), mentre secondo altra dovrebbe essere, invece, quello di fatto svolto dai lavoratori, comprensivo anche delle prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario a carattere continuativo [Russo (2), 47 ss.].

In giurisprudenza, si è evidenziato come il computo delle ore lavorative ai fini di determinare il livello occupazionale normale deve essere condotto alla stregua dell'art. 6, D.Lgs. n. 61/2000, in proporzione all'orario di fatto svolto rapportato al tempo pieno (cfr. **Trib. Milano, 23.6.03**, in *Or. giur. lav.*, 2003, I, 146); la stessa sentenza ha posto in luce come l'onere della **prova** circa il

maggior orario di lavoro svolto dai lavoratori part-time, rispetto a quello risultante dal contratto, **gravi sul lavoratore** che lo invochi.

L'art. 6, D.Lgs. n. 61/2000 precisa che, ai fini del computo dei lavoratori part-time, l'**arrotondamento** opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Quindi, per calcolare il numero dei lavoratori part-time occorre dividere il totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori part-time in servizio per il numero delle ore settimanali previste dalla legge o dal contratto e arrotondare gli eventuali resti all'unità superiore.

ESEMPIO

1° lavoratore part-time	20 ore settimanali
2° lavoratore part-time	18 ore settimanali
3° lavoratore part-time	33 ore settimanali
Totale:	71 ore settimanali
71 ore settimanali : 40 ore settimanali = 1 unità con il resto 31 ore = 2 unità computabili	

Si evidenzia che il D.Lgs. n. 276/2003 ha abrogato il comma 2 dell'art. 6, D.Lgs. n. 61/2000 che prevedeva, ai soli fini dell'applicazione delle disposizioni del titolo III dello Statuto dei lavoratori (Attività Sindacale), che i lavoratori a tempo parziale, dovevano essere sempre considerati come **unità intere**, indipendentemente dall'orario di lavoro ridotto. Anche a questi fini, pertanto, vale il principio generale proporzionale.

## 5. Trasformazione del rapporto di lavoro ■ artt. 5 e 12-bis, D.Lgs. n. 61/2000

### 5.1. Presupposti, divieti e modalità di trasformazione del rapporto

**Libertà di scelta delle parti** Le parti sono **libere di accordarsi** per trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o viceversa.

L'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 precisa che il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento (cfr. **Trib. Grosseto, 23.12.03**, in *Lav. nella giur.* (II), 2004, 609).

Tale divieto è finalizzato a garantire che la scelta a favore dell'uno o dell'altro tipo di rapporto sia espressione dell'effettiva e libera **volontà del lavoratore**.

**Divieti per il datore di lavoro** È pertanto infondata la pretesa del datore di lavoro di convertire **unilateralmente** il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time senza il consenso del lavoratore (Risp. Int. Min. Lav., 24.5.05, n. 659). È parimenti illegittima la decisione **unilaterale** del datore di lavoro di trasformare in part-time un rapporto di lavoro a tempo pieno, anche se ciò è imputabile a **crisi aziendale**, dal momento che la trasformazione del rapporto ri-

chiede il **consenso** delle parti, né è valido l'**accordo sindacale** con cui, a fronte di crisi economica in cui versi il datore di lavoro, questo si riserva di modificare (senza il consenso dei singoli interessati) l'orario di lavoro dei propri dipendenti da tempo pieno a part-time (cfr. **Trib. Grosseto, 23.12.03**, cit.).

**Ipotesi di licenziamento** Ciò, peraltro, non esclude la possibilità di **procedere al licenziamento** per giustificato motivo oggettivo quando, ad esempio, il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale non consenta alcuna alternativa possibilità di utilizzo del lavoratore anche in posizioni di lavoro diverse o quando la richiesta del datore di lavoro di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale rappresenti di per sé l'**unico rimedio possibile** rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. **Cass. 3.09.1991 n. 9344**, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991) o, ancora, quando, in presenza di riassetti organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda e funzionali a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti, che influiscano in modo decisivo sulla normale attività produttiva ed impongano un'effettiva necessità di riduzione dei costi, risulti provata dall'imprenditore l'impossibilità di impiego del dipendente che abbia rifiutato il passaggio dal part-time al full-time (**Cass., 20.12.95 n. 12999**, in *Dir. prat. lav.*, 1996).

**Forma** La trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part-time* deve risultare da **atto scritto**.

Non è invece più richiesta la **convalida** da parte della Direzione Territoriale del Lavoro (requisito contemplato dalla normativa previgente).

In forza del rinvio contenuto nell'ultimo allinea dell'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000, al rapporto di lavoro a tempo parziale, risultante dalla trasformazione, si applica integralmente la disciplina dettata dalla legge in esame, cosicché deve ritenersi che l'atto scritto con il quale viene effettuata la trasformazione del rapporto debba contenere le **indicazioni** di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000 (indicazione della **durata** della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'**orario** con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno). La trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno non richiede invece alcun **requisito formale** (la Corte di Cassazione ha infatti più volte affermato che l'osservanza di un orario lavorativo pari a quello previsto per il tempo pieno è idonea a comportare, nonostante la difforme iniziale volontà delle parti, l'automatica trasformazione del rapporto part-time in altro a tempo pieno, non occorrendo, a tal fine, l'osservanza di alcun requisito formale, **Cass. 19.7.11 n. 15774**, in *Giust. civ. mass.*, 2011, 7-8, 1083; cfr. **Cass. 28.10.08 n. 25891**, in *Guida dir.*, 2008, 49, 65).

**Durata della trasformazione del rapporto di lavoro** La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o viceversa può anche essere **temporanea**, con la previsione di una clausola c.d. di **reversibilità** allo scadere di una certa data.

## 5.2. Dal tempo pieno al tempo parziale ■ art. 12-bis, D.Lgs. n. 61/2000

**Diritto al *part-time*** Esiste un unico caso (nel rapporto di lavoro alle dipendenze di datore privato) in cui la legge (art. 12-bis, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000) prevede un vero e proprio diritto al *part-time*. Si tratta dei lavoratori affetti da **patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una **commissione medica** istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, i quali hanno **diritto** alla **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto *part-time* verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro *part-time* deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a **richiesta del lavoratore** (v. anche Circ. Min. Lav., 22.12.05, n. 40).

**Diritto di precedenza** L'art. 12-bis, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 prevede, al contrario, un semplice diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time* nei seguenti **casi**:

- a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- b) lavoratore che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assume connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104/1992.

I **contratti collettivi** possono prevedere ulteriori ipotesi di precedenza nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Il diritto di precedenza trova applicazione nei confronti dei soli lavoratori adibiti a **mansioni uguali o equivalenti** a quelle per le quali deve avvenire l'assunzione e all'interno del **medesimo ambito comunale**.

La giurisprudenza sviluppatasi sul punto è costante nel ritenere che la norma vada interpretata nel senso che il nuovo personale da assumere deve essere adibito alle **stesse mansioni** del lavoratore *part-time* o ad altre equivalenti (cfr. **Cass. 17.5.12 n. 7752**, in *Guida dir.*, 2012, 28, 54; **Trib. Milano, 13.10.01**, in *Giur. mil.*, 2002 e **Trib. Milano, 22.12.04**, in *Lav. giur.*, 2005, 509).

**Violazione** Il mancato rispetto del **diritto di precedenza** da parte del datore di lavoro è sanzionato con il riconoscimento a favore del lavoratore il cui contratto non sia stato convertito del **risarcimento dei danni** da quantificarsi in misura pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio a tempo pieno limitatamente ai soli 6 mesi successivi al mancato passaggio (art. 8, comma 3, D.Lgs. 61/2000; cfr. **Cass. 4.5.11 n. 9769**, in *Giust. civ. Mass.*, 2011, 5, 692; **App. Milano, 4.4.03**, in

*D.L. Riv. crit. dir. lav.*, 2003, 646; **Trib. Perugia, 14.6.12**, in *D.L. Riv. crit. dir. lav.*, 2012, 3, 729).

Si discute, sia in dottrina che in giurisprudenza, se a tale risarcimento possa aggiungersi anche l'esecuzione specifica dell'obbligo di concludere *ex art. 2932 c.c.*. La questione è controversa. Si segnala, al riguardo, **Cass. 21.07.2005 n. 15312** (in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 578), secondo cui il diritto di precedenza è passibile di esecuzione in forma specifica *ex art. 2932 c.c.*

### **5.3. Dal part-time al tempo pieno ■ artt. 5, comma 2, e 12-ter, D.Lgs. n. 61/2000**

**Inquadramento** La legge prevede due ipotesi di diritto di **precedenza** per trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno.

**Disciplina** L'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce, infatti, che il **contratto individuale** possa prevedere, in caso di assunzione a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

L'art. 12-ter, D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce, altresì, che il lavoratore che abbia **trasformato** il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro **part-time** abbia diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si rammenta, infine, che ai sensi dell'art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione le eventuali **domande di trasformazione a tempo parziale** del rapporto di lavoro dei dipendenti in essere a tempo pieno. A tal fine, la legge prevede l'obbligo del datore di lavoro di dare tempestiva **informazione** delle nuove assunzioni al personale già dipendente.

**Violazione** La violazione dei diritti di precedenza legittima il lavoratore a chiedere il **risarcimento del danno**.

## **6. Disciplina previdenziale ■ art. 9, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 61/2000**

### **6.1. Retribuzione ai fini INPS ■ art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000; Circ. INPS, 28.1.00, n. 17**

**Criteri di calcolo** Con riferimento ai lavoratori part-time, le modalità di determinazione della retribuzione imponibile e le aliquote applicate sono le stesse

previste per i lavoratori a tempo pieno, mentre ciò che differisce sono i criteri di calcolo del minimale contributivo.

Detto minimale contributivo viene **calcolato su base oraria**, moltiplicando il minimale giornaliero per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale (art. 7 del D.L. 12.9.83, n. 463, conv. in Legge 11.11.83, n. 638) e dividendo l'importo così ottenuto per il numero di ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

**ESEMPIO**

Se in azienda la settimana lavorativa è di 6 giornate e l'orario normale settimanale è di 40 ore, ipotizzando per i lavoratori a tempo pieno un minimale pari a € 44,49, il minimale per i lavoratori part-time sarà calcolato nel modo seguente:

Minimale giornaliero: € 44,49

Orario normale settimanale: 40 ore

Minimale orario:  $44,49 \times 6:40 = 6,67$

Il minimale mensile si ottiene moltiplicando il valore orario per le ore retribuite. Il risultato deve essere confrontato con la retribuzione corrisposta e sull'importo maggiore si calcolano i contributi previdenziali.

**FOCUS**

1) Al contratto part-time nullo per mancanza di forma scritta si applica la **disciplina ordinaria in materia di contribuzione** e non la disciplina speciale sulla determinazione del minimale contributivo (**Cass., 12.3.07, n. 5641**, inedita; conf. **Cass. 17.2.05, n. 3214**, inedita).

2) Poiché, ai fini del calcolo del minimale contributivo, per i lavoratori part-time non è stabilito un numero minimo di ore di lavoro su cui versare i contributi, questi ultimi deve essere calcolati **sulla base dell'orario di lavoro concordato dalle parti nel contratto individuale**, anche se inferiore rispetto a quello minimo indicato dal contratto collettivo applicabile (Mess. INPS, 14.2.05, n. 5143).

## 6.2. Retribuzione ai fini INAIL ■ art. 9, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000; Circ. INAIL 24.08.2004, n. 57

**Criteri di calcolo** Il minimale di retribuzione imponible ai fini INAIL si determina con gli **stessi criteri** utilizzati ai fini INPS.

La **retribuzione oraria tabellare** (calcolata dividendo l'importo della retribuzione annua tabellare per le ore annue previste dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno) viene confrontata con la **retribuzione oraria minimale** (calcolata moltiplicando il minimale giornaliero per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo il risultato per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno) per verificare quale sia, tra di esse, la "**retribuzione oraria superiore**", ovvero la retribuzione più elevata. Quest'ultima viene, poi, moltiplicata per le ore complessive da retribuire al lavoratore part-time in base al

contratto (comprese le ore di lavoro supplementare e straordinario), allo scopo di individuare la base imponibile ai fini INAIL.

**Retribuzione tabellare** Si precisa che, nel calcolo della retribuzione tabellare per i lavoratori part-time, sono computate soltanto la **paga base** (o minimo tabellare) e le **mensilità aggiuntive**, con esclusione di qualsiasi altro istituto economico derivante dalla contrattazione sia collettiva che individuale: sono, pertanto, esclusi l'indennità di contingenza, anche se conglobata nel minimo, gli scatti di anzianità e gli eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione collettiva d'ogni livello, nonché da quella individuale (Circ. INAIL, 17.06.2003, n. 36).

### 6.3. Assegni familiari ■ art. 9, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000

**Presupposti** I lavoratori part-time hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare per l'intera misura settimanale (6 assegni giornalieri) se l'orario di lavoro settimanale ha **durata pari o superiore a 24 ore**.

Se, invece, **l'orario settimanale è inferiore a 24 ore**, ai lavoratori part-time competono tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, a prescindere dal numero delle ore lavorate nella giornata. In quest'ultimo caso, l'assegno è dovuto anche per le giornate di assenza dal lavoro per ferie, malattia, maternità, infortunio sul lavoro (artt. 13-17 del D.P.R. n. 797/55), purché l'assenza si sia verificata nel periodo in cui era previsto l'espletamento di attività lavorativa e l'assenza sia retribuita o indennizzata (Circ. INPS, 3.7.00 n. 126).

**Attività presso diversi datori di lavoro** Se il lavoratore presta la propria attività presso diversi datori di lavoro, le **ore** prestate presso ciascuno di essi devono essere **cumulate tra loro**, al fine di verificare il raggiungimento del predetto limite delle 24 ore e l'assegno deve essere corrisposto dal datore di lavoro presso cui viene svolta l'attività principale, intendendosi per tale l'attività implicante il maggior impiego di tempo o il maggior guadagno (Circ. INPS, 17.4.92, n. 110).

Ove non sia possibile individuare l'attività principale, l'assegno è corrisposto direttamente dall'INPS.

### 6.4. Indennità di maternità ■ art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000; art. 60, D.Lgs. n. 151/2001; Circ. INPS, 13.3.06, n. 41

**Presupposti** I lavoratori part-time hanno **diritto di fruire dell'indennità di maternità** alle stesse condizioni stabilite per i lavoratori a tempo pieno, anche se il relativo trattamento economico deve essere riproporzionato in relazione alla ridotta entità della prestazione effettuata.

Peraltro, se il rapporto di lavoro part-time viene trasformato a tempo pieno per un periodo parzialmente coincidente con quello del congedo di maternità, la

retribuzione media giornaliera da adottare quale base di calcolo dell'indennità è quella **più favorevole alla lavoratrice**.

La tipologia di rapporto part-time (orizzontale, verticale o misto) incide sulla **durata del periodo di erogazione dell'indennità** e sui **criteri di determinazione della retribuzione media giornaliera**.

**Part-time orizzontale** Nel *part-time* orizzontale, le indennità per congedi di maternità, paternità e parentali competono per l'intera durata del periodo di astensione, ma il congedo parentale è indennizzato unicamente a condizione che, all'inizio dell'assenza, il lavoratore abbia in corso un **regolare rapporto non soggetto a sospensioni** (Circ. INPS, 4.8.97, n. 182).

Se, nell'ambito del rapporto di lavoro, si alternano periodi part-time e a tempo pieno, con conseguenti variazioni della retribuzione per il lavoro espletato, è necessario **riproporzionare la retribuzione media giornaliera** del mese precedente l'evento ai fini del calcolo dell'indennità di maternità, che spetta per 6 giorni alla settimana agli operai e per 7 giorni alla settimana agli impiegati. Ogniqualvolta si verifichi una variazione contrattuale dell'orario e della retribuzione (ad esempio, per effetto della trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno o viceversa), la retribuzione media giornaliera deve essere ricalcolata.

**ESEMPIO**

Operaio (vengono retribuiti 6 giorni alla settimana) con orario di lavoro:

— parziale nel mese precedente l'astensione, pari a 3 ore per 5 giorni alla settimana.

Le ore medie giornaliere, considerando 6 giorni lavorativi alla settimana, sono 2,5.

— pieno per l'intera durata della maternità, pari a 8 ore per 5 giorni alla settimana.

Le ore medie giornaliere, considerando 6 giorni lavorativi alla settimana, sono 6,6666 ore medie giornaliere.

Ipotizzando una retribuzione di € 800,00 per 25 giorni di lavoro part-time, la retribuzione giornaliera ammonta a € 32,00.

A questo punto, si divide la retribuzione media giornaliera del mese precedente l'astensione per 2,5 e si moltiplica il risultato per 6,6666.

$€ 32 : 2,5 = € 12,8$

$€ 12,8 \times 6,6666 = € 85,33$ .

**Part-time verticale o misto** Nel part-time verticale o misto, le indennità per congedi di maternità, paternità e parentali competono per l'intera durata del periodo di astensione, ma il congedo parentale è indennizzato unicamente a condizione che, all'inizio dell'assenza, il lavoratore abbia in corso un **regolare rapporto non soggetto a sospensioni** (Circ. INPS, 13.4.99, n. 87; Circ. INPS, 3.3.10, n. 30).

La retribuzione del mese precedente da adottare come riferimento va riproporzionata in base ai criteri sopra esaminati.

Nel part-time verticale **su base annua** (prestazione lavorativa svolta soltanto in determinati e prestabiliti periodi dell'anno), l'indennità per congedo di maternità e paternità è dovuta nei seguenti periodi:

- se l'astensione inizia nel corso di una fase lavorativa o entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità deve essere erogata per l'intero periodo di congedo, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa;
- se l'astensione inizia oltre 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, la relativa indennità spetta solo per le giornate di maternità incluse nei periodi di ripresa dell'attività lavorativa.

L'indennità per **congedo parentale**, invece, può essere concessa solo nei periodi di svolgimento dell'attività lavorativa, con totale esclusione dei periodi di sospensione.

**Criteri di calcolo** Di norma, la **retribuzione** da adottare come parametro per il calcolo dell'indennità è quella del **mese precedente** l'inizio dell'assenza. Peraltro, nel caso in cui la retribuzione media giornaliera subisca delle **variazioni** rispetto a quella del mese che precede l'inizio del congedo di maternità o paternità, in conseguenza di una distribuzione non costante dell'orario di lavoro, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità giornaliera deve essere **riproporzionata**:

- per le giornate di congedo comprese nella pausa contrattuale, sulla base del diverso orario svolto nel periodo immediatamente precedente la pausa contrattuale;
- per le giornate di congedo successive alla pausa contrattuale, sulla base del diverso orario svolto prima della pausa ovvero nel periodo di ripresa lavorativa.

Quanto ai riposi giornalieri per allattamento, l'indennità da pagare corrisponde alla retribuzione persa dalla lavoratrice a causa dell'evento.

## ESEMPIO

**Part-time verticale su base annua**

Periodo di lavoro: 1 gennaio - 30 giugno

Periodo di sospensione: 1 luglio - 31 dicembre

- 1) Congedo di maternità dal 15 aprile al 15 settembre: l'indennità compete per l'intero periodo poiché l'astensione è iniziata nel corso di una fase lavorativa;
- 2) Congedo di maternità dal 20 luglio al 20 dicembre: l'indennità compete per l'intero periodo poiché l'astensione è iniziata entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato;
- 3) Congedo di maternità dal 10 settembre al 10 febbraio: l'astensione è iniziata oltre 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato:
  - dal 10 settembre al 31 dicembre: l'indennità non compete, trattandosi di fase non lavorativa;
  - dal 1 gennaio al 10 febbraio: l'indennità compete, trattandosi di fase lavorativa.

### 6.5. Indennità di malattia ■ art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000; Circ. INPS 13.3.06, n. 41

**Premessa** I lavoratori part-time hanno diritto di fruire dell'indennità di malattia alle stesse condizioni stabilite per i lavoratori a tempo pieno.

La tipologia di rapporto part-time (orizzontale, verticale o misto) incide sulle

**modalità di calcolo** dell'indennità e sui **criteri di determinazione** della retribuzione di riferimento.

**Part-time orizzontale** Nel part-time orizzontale, l'indennità di malattia spetta regolarmente ed è calcolata con le stesse modalità previste per l'indennità di maternità.

**Part-time verticale o misto** Nel part-time verticale o misto, i trattamenti economici devono essere riproporzionati in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa ed erogati ottemperando alle seguenti indicazioni fornite dall'INPS:

- a) le **malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro** sono indennizzabili, entro il limite massimo, per l'intera durata (cioè anche per le eventuali giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto svolgimento di attività). L'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, è dovuta, nelle percentuali previste, in misura intera;
- b) relativamente alle **malattie che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale**, occorre distinguere fra quelle insorte entro 60 giorni (o 2 mesi) dall'ultimo giorno lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo:
  - nella prima ipotesi, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, è dovuta, entro il limite massimo, in misura ridotta, anche per le eventuali giornate in cui era previsto lavoro;
  - nella seconda ipotesi, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta in misura intera, ma per le sole giornate di malattia incluse nei periodi di previsto lavoro (sono escluse, quindi, quelle comprese nelle pause contrattuali);
- c) relativamente alle **malattie insorte entro 60 giorni (o 2 mesi) dall'ultimo giorno lavorato** seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta in misura ridotta per tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo annuo previsto;
- d) nessuna indennità spetta, invece, **trascorsi 60 giorni (o 2 mesi) dall'ultimo giorno lavorato** seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dopo l'ultimo giorno del rapporto a tempo determinato (Circ. 13.3.06, n. 41; Circ. INPS, 3.3.10, n. 30).

## 6.6. Indennità di disoccupazione - ASpl

**Premessa** Secondo quanto previsto dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), a decorrere dal 1 gennaio 2013, l'indennità di disoccupazione viene erogata nelle forme dell'ASpl (Assicurazione Sociale per l'Impiego).

I lavoratori *part-time* fruiscono dell'indennità di disoccupazione/ASpl alle stesse condizioni e con le medesime modalità dei lavoratori assunti a tempo pieno.

**Diversi rapporti di lavoro part-time** In caso di svolgimento di diversi rapporti di lavoro part-time, il diritto all'indennità di disoccupazione/ASpI sorge nel momento in cui il lavoratore perde l'occupazione che costituisce la **maggiore fonte di sostegno economico**.

**Part-time verticale** Nel caso di part-time di tipo verticale su base annua, al lavoratore **non è dovuta l'indennità di disoccupazione/ASpI per i periodi di inattività**, in quanto la stipulazione di tale tipo di contratto, dipendendo dalla libera volontà del lavoratore contraente, non dà luogo a disoccupazione involontaria nei periodi di pausa (Circ. INPS, 13.3.06, n. 55; Corte. Cost. 24.3.06, n. 121, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 4, II, 810; in termini, Cass., sez. un., 6.2.03, n. 1732, in *Mass. giur. lav.*, 2003, 271; Cass., 4.9.09, n. 19253, inedita).

Peraltro, la giurisprudenza di merito ha affermato che, nel caso di part-time verticale, l'indennità di disoccupazione/ASpI spetta se l'attività oggetto del contratto, in considerazione delle sue caratteristiche, deve necessariamente essere svolta con quelle modalità (ad esempio, l'attività stagionale; cfr. Trib. Genova, 24.5.04, inedita), mentre non compete se detta attività si sarebbe potuta espletare anche a tempo pieno (App. Genova, 8.10.03, inedita).

**APPROFONDIMENTI**

Alessi C., *Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Il lavoro a tempo parziale*, a cura di Brollo M., Milano, 2001.

Bavaro V., *La riforma del part-time*, in AA.VV., *Orario di lavoro*, a cura di Carinci F., Milano, 2001.

Bolego G., *La gestione individualizzata dell'orario di lavoro nel "nuovo" part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, 437.

D'Arco L., *Lavoro a tempo parziale*, in *La Riforma Biagi*, a cura di Favalli G.-Stanchi A., Piacenza, 2005.

Grandi M.-Pera G., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2001.

Papaleoni M., *Il nuovo part-time*, Padova, 2004.

Papaleoni M., *La riforma del part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, 207.

Vallebona A., *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 492.

Russo A. (1), *La riforma del lavoro a tempo parziale*, in *La riforma Biagi*, a cura di Tiraboschi M., *Guida lav.*, suppl. 4, Milano, 2003, 83 ss..

Russo A. (2), *Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale*, in *Lavoro a tempo parziale*, a cura di M. Biagi, Milano, 2000.

Tiraboschi M., *Definizioni*, in *Il lavoro a tempo parziale*, a cura di Biagi M., Milano, 2000.