

STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO



DOTT. PASQUALINO PANNISCO
Consulente del lavoro
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO
Consulente del lavoro

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

A cura del Dott. Pasqualino Pannisco

Treviso, 16 giugno 2020

1. Normativa vigente

La disciplina del lavoro a tempo parziale è stata più volte modificata. L'ultima modifica è stata operata con il **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, attuativo della legge delega n. 18 del 2014 (c.d. Jobs Act) che ha abrogato e sostituito la previgente normativa contenuta nel decreto legislativo n. 61/2000.

Con la nuova normativa sono state eliminate le tre distinte tipologie di rapporti a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), per cui attualmente sussiste solo la differenza tra rapporto di lavoro a tempo pieno ai sensi del Decreto legislativo n. 666/2003 o a tempo parziale ai sensi del Decreto legislativo n. 81/2015.

2. Definizione e sfera di applicazione

Il lavoro a tempo parziale consiste in un rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto a quello normale di 40 ore previsto dal Decreto Legislativo 8/4/2003 n. 66, ovvero minore orario previsto dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno.

Può essere stipulato dalla generalità dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Il part-time è compatibile con il contratto di apprendistato, purché la peculiare articolazione dell'orario sia compatibile con la formazione professionale specifica.

3. Contratto scritto ([art. 5, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto **ai soli fini della prova** e devono esservi indicate la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, il lavoratore può chiedere la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno. Per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il lavoratore ha diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese ([art. 10, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

4. Trasformazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere trasformato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa in base ad accordo scritto tra le parti (art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015).

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



5. *Lavoro supplementare* (articolo 6, commi 1-3)

Nella nuova disciplina sono ammessi:

- il lavoro supplementare che si esegue oltre l'orario concordato tra le parti ed **entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003** (solitamente 40 ore settimanali), anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi (art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015);
- le prestazioni di lavoro straordinario, cioè quello prestato oltre l'orario settimanale normale indipendentemente dalla collocazione temporale dell'orario.

Il lavoro supplementare è ora possibile anche nel part -time verticale e in quello misto, in quanto il parametro di riferimento è l'orario normale (settimanale) di lavoro.

Si distinguono le due ipotesi seguenti:

a) Assenza di disciplina della contrattazione collettiva

Se il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplina il lavoro supplementare, vige la regolamentazione minima fissata dal decreto legislativo, secondo cui: ***“il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare, ove il rifiuto sia giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.”***

Per il lavoro straordinario valgono le regole fissate dal decreto legislativo n. 66/2003.

b) Regolamentazione della contrattazione collettiva

Nel caso che il contratto collettivo applicato disciplini in modo specifico il lavoro supplementare, il datore di lavoro ha inoltre la facoltà di richiedere lo svolgimento del lavoro supplementare, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del D.Lgs n. 66/2003, ***nell'osservanza delle condizioni eventuali fissate dai contratti collettivi***, che stabiliscono quel che ritengono.

Secondo un parere attribuito a Fondazione Studi Consulenti del lavoro dal riferimento alla predetta definizione si deduce che devono essere considerate supplementari tutte le ore lavorate nella settimana comprese tra l'orario concordato tra le parti e l'orario normale.

Premesso quanto sopra, è, tuttavia, da osservare che nella fattispecie viene prevalentemente ritenuto corretto considerare lavoro supplementare quello eccedente l'orario concordato ed entro i limiti dell'orario normale, su base settimanale.

E', comunque, opportuno esaminare la situazione caso per caso, in base all'orario specifico.

5. *Lavoro straordinario*

Nell'ambito del rapporto di lavoro part - time è ammissibile anche il lavoro straordinario, inteso come prestazioni lavorative eseguite oltre l'orario settimanale del tempo pieno (normalmente 40 ore) e ad esso si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.



E' possibile il ricorso al lavoro straordinario solo dove *il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto*; in caso contrario, l'aumento di orario può essere gestito con il ricorso al lavoro supplementare, ovvero a clausole elastiche ([ML circ. n. 9/2004](#)).

6. Clausole elastiche

Il [D.Lgs. n. 81/2015](#), ai fini di una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa, ha previsto: le cd. Clausole elastiche, eliminando le c.d. clausole flessibili contenute precedentemente nel D.Lgs. n. 61/2000.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono infatti pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione della sua durata ([art. 5, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

In questi casi il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve diverse intese fra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne la durata in aumento nella misura massima che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

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

7. Trattamento economico e normativo

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le stesse disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno, venendo tutti i diritti di carattere retributivo riparametrati in base alla quantità del lavoro concordata.

Nell'ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale.

8. Computo dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno ([art. 9, D.Lgs. n. 81/2015](#)).