

## Disciplina dei contratti di lavoro a tempo parziale

2 aprile 2007

## Riferimenti

- ✓ D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001 n. 100
- ✓ Articoli 46 e 85, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro 18 marzo 2004

## Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale è quello contenente un orario di lavoro comunque inferiore a quello normale previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo

## Tipologie

Part time orizzontale: la prestazione di lavoro è svolta nei giorni della settimana con orario inferiore rispetto a quello normale giornaliero  
Part time verticale: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma in determinati periodi dell'anno, del mese, della settimana  
Part time misto: è quello che si svolge secondo una combinazione del part time verticale e di quello orizzontale.

## Forma del contratto

- ✓ Forma scritta solo ai fini della prova
- ✓ Se non si prova l'esistenza di un contratto a tempo parziale può essere dichiarata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno: retribuzione piena dall'accertamento giudiziale; retribuzione per prestazioni effettivamente rese per il periodo antecedente.

## Contenuto del contratto

- ✓ Puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento alla settimana, al mese, all'anno.
- ✓ Sanzione per omessa (indeterminata) indicazione della durata: su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno dall'accertamento giudiziale
- ✓ + risarcimento del danno (equità)

## Contenuto del contratto/2

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Sanzione per omissione (indeterminatezza) della sola collocazione temporale:  
conferma della natura a tempo parziale del contratto
- +
- determinazione giudiziale delle modalità temporali di svolgimento della prestazione tenendo conto di esigenze lavoratore e datore di lavoro
- +
- risarcimento del danno (equità)

Di Seri

7

Fondamenti di Diritto 2007

## Clausole flessibili ( "ex clausole elastiche" )

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Consentono al datore di lavoro di variare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa
- ✓ La contrattazione collettiva prevede modalità e condizioni della variazione, compensazioni anche non economiche. **Prima era prevista una maggiorazione retributiva**
- ✓ **In assenza di previsioni contrattuali con accordo individuale che stabilisca condizioni e modalità, compensazioni**

Di Seri

8

Fondamenti di Diritto 2007

## Clausole flessibili: requisiti di legge

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Fattibile in tutti i part time
- ✓ Preavviso al lavoratore di 2 gg lavorativi; prima era di 10 giorni. Possibili termini diversi se pattuiti nell'accordo individuale
- ✓ apposito patto scritto contestuale o successivo alla stipula del contratto (**con assistenza rsa se richiesto dal lavoratore**). Il rifiuto del lavoratore non giustifica il licenziamento
- ✓ anche in **tutti i contratti a termine** (prima solo per contratti part time a tempo indeterminato o a termine ma nella sola ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti)

Di Seri

9

Fondamenti di Diritto 2007

## Clausole flessibili: potere di denuncia

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ **Viene meno la possibilità di denunciare il patto**
- ✓ Il lavoratore prima poteva denunciare il patto di elasticità decorsi 5 mesi dalla stipula e con preavviso di un mese

Di Seri

10

Fondamenti di Diritto 2007

## Le nuove clausole "elastiche"

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Possibilità di aumentare la durata della prestazione lavorativa (incremento "definitivo" anche se temporaneo)
- ✓ Solo part time verticale o misto
- ✓ Sempre anche nei contratti a termine
- ✓ I contratti collettivi stabiliscono modalità, condizioni, limite massimo di variabilità in aumento, compensazioni

Di Seri

11

Fondamenti di Diritto 2007

## Le clausole elastiche

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Preavviso 2 gg lavorativi
- ✓ Patto scritto con assistenza rsa se richiesto. Il rifiuto del lavoratore non giustifica il licenziamento
- ✓ In assenza di previsioni contrattuali con accordo individuale che stabilisca condizioni, modalità, limiti massimi, compensazioni

Di Seri

12

Fondamenti di Diritto 2007

## Risarcimento danno

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ L'utilizzo di clausole elastiche e flessibili senza il rispetto delle disposizioni su:  
Forma scritta, modalità e condizioni, limiti massimi di variabilità della durata in aumento, diritto a compensazioni  
Comporta la corresponsione di un risarcimento del danno

Di Seri

13

Fondamenti di Diritto 2007

## Principali adempimenti specifici del datore di lavoro

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Assunzione: comunicazione centro per l'impiego entro 5 giorni
- ✓ **Viene meno comunicazione alla DPL entro 30 giorni con invio di copia del contratto.**
- ✓ Informativa alle rappresentanze sindacali aziendali con cadenza annuale sull'andamento delle assunzioni part time, la tipologia e il ricorso al lavoro supplementare

Di Seri

14

Fondamenti di Diritto 2007

## Principali adempimenti specifici del datore di lavoro/2

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Assunzione a tempo pieno: riconoscimento del diritto di precedenza dei lavoratori part time **solo se previsto nel contratto individuale**
- ✓ Assunzione part time: priorità per i lavoratori full time . **Viene meno l'obbligo dell'impresa di motivare il rifiuto opposto al lavoratore**

Di Seri

15

Fondamenti di Diritto 2007

## Lavoro supplementare

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ E' quello svolto nel part time orizzontale oltre l'orario concordato individualmente ed entro il limite del tempo pieno
- ✓ **Sempre ammesso anche nei contratti a termine** (Prima era ammesso per il part time a tempo indeterminato e per quello a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti).

Di Seri

16

Fondamenti di Diritto 2007

## Ruolo della contrattazione collettiva

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Determina il numero massimo di ore effettuabili **Viene meno il limite di legge del 10% in assenza di contrattazione collettiva**
- ✓ Stabilisce le causali per il ricorso al lavoro supplementare, anche "soggettive"
- ✓ I contratti collettivi stabiliscono le conseguenze del superamento del limite (**non c'è più maggiorazione del 50%**)

Di Seri

17

Fondamenti di Diritto 2007

## Requisiti

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Consenso del lavoratore interessato (**solo se non c'è regolamentazione collettiva**).  
Il rifiuto del lavoratore in ogni caso non giustifica il licenziamento
- ✓ **Viene meno il diritto al consolidamento** nel proprio orario delle ore aggiuntive prestate in maniera non occasionale

Di Seri

18

Fondamenti di Diritto 2007

## Lavoro straordinario

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ E' consentito nel part time verticale ( e misto)
  - ✓ **Sempre ammesso anche nei contratti a termine.** Prima era ammesso per il part time a tempo indeterminato e per quello a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti anche altre ipotesi se previsto dalla contrattazione collettiva

## Lavoro straordinario/2

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ Si applica la disciplina legale e contrattuale per i rapporti a tempo pieno
  - ✓ **Viene meno la specifica disposizione sul riproporzionamento**

## Trasformazione

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ Da tempo pieno a tempo parziale:
    - accordo delle parti/atto scritto
    - convalida dalla DPL (**viene meno l'alternativa dell'assistenza di un rappresentante della RSU**)
  - ✓ Il rifiuto alla trasformazione sia da tempo pieno a part time, sia viceversa non può essere motivo di licenziamento

## Computo

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ I lavoratori part time si computano nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno (pro rata temporis)
  - ✓ **Viene meno il computo come unità intera** ai fini del Titolo III dello Statuto dei lavoratori (nomina rsa, diritto di assemblea, permessi sindacali, ecc.):

## Principio di non discriminazione

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ Il lavoratore part time non può essere trattato diversamente dal lavoratore a tempo pieno inquadrato nel medesimo livello contrattuale per quanto riguarda:
    - retribuzione oraria
    - periodo di ferie annuali
    - periodo di prova (può essere modulato diversamente dai contratti collettivi per il p.t. verticale)

## Principio di non discriminazione/2

- Fondamenti di Diritto 2007
- ✓ periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità
  - ✓ periodo di conservazione del posto per malattia (che può essere modulato diversamente per dai contratti collettivi per il p.t. verticale), infortunio, malattia professionale
  - ✓ applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

## Principio di non discriminazione/3

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ di accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro
- ✓ di utilizzo dei servizi sociali aziendali
- ✓ di diritti sindacali
- ✓ criteri di calcolo della retribuzione indiretta e differita

Di Seri

25

Fondamenti di Diritto 2007

## Principio di non discriminazione/4

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Il principio di non discriminazione comporta il riproporzionamento:
  - del trattamento economico spettante al lavoratore a part time in ragione della ridotta attività lavorativa (retribuzione globale e singole componenti, retribuzione ferie; trattamenti per malattia, infortunio, malattia professionale e maternità)

Di Seri

26

Fondamenti di Diritto 2007

## Novità per le patologie tumorali

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Possibilità di trasformare in part-time il proprio rapporto di lavoro nel caso in cui le capacità lavorative siano ridotte dal verificarsi di un tumore. Possibilità di tornare a tempo pieno su richiesta del lavoratore

Di Seri

27

Fondamenti di Diritto 2007

## Contrattazione collettiva

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ La contrattazione collettiva richiamata dalle disposizioni di legge è quella nazionale, territoriale, aziendale
- ✓ I contratti collettivi aziendali sono quelli stipulati con rsa/rsu senza più bisogno dell'assistenza del sindacato
- ✓ Accordo interconfederale

Di Seri

28

Fondamenti di Diritto 2007

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

Job sharing

Fondamenti di Diritto 2007

Di Seri

29

Fondamenti di Diritto 2007

## Riferimenti

Fondamenti di Diritto 2007

- ✓ Articoli 41 - 45 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (job sharing)
- ✓ Articoli 33 - 40 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (job on call)
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004 (indennità di disponibilità)
- ✓ Nota Ministero del Lavoro 12 luglio 2004
- ✓ Decreto Ministero del Lavoro 23/10/04
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro 3/2/2005 n. 4
- ✓ Può essere a tempo indeterminato od a tempo determinato e si può utilizzare in tutti i settori

Di Seri

30

Fondamenti di Diritto 2007

## Lavoro ripartito - Definizione

Contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa

## Caratteristiche

- ✓ Salvo diversa volontà delle parti, ogni lavoratore resta **personalmente e direttamente** responsabile per l'intero adempimento
- ✓ Sono **vietate** sostituzioni da parte di terzi, salvo consenso del datore di lavoro

## Caratteristiche/2

- ✓ Salvo diversa intese tra le parti o previsione di contratto o accordi collettivi, i lavoratori hanno facoltà di determinare **discrezionalmente** e in **qualsiasi momento** sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro
- ✓ Impedimento di entrambi i coobbligati rende applicabile l'art. 1256 c.c., secondo il quale "l'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile..."

## Risoluzione del rapporto

- ✓ Le **dimissioni** o il **licenziamento** di un lavoratore comportano l'**estinzione dell'intero contratto**
- ✓ L'altro lavoratore può decidere, su richiesta del datore di lavoro, di adempiere l'intera obbligazione



Il contratto di lavoro ripartito si trasforma in contratto di lavoro subordinato

## Regolamentazione

- ✓ E' demandata ai C.C.N.L.
- ✓ In mancanza è applicabile la normativa generale del lavoro subordinato, in quanto compatibile

## Forma e contenuto del contratto

- ✓ Forma scritta ad probationem
- ✓ Contenuto:
  - misura percentuale e collocazione temporale del lavoro
  - luogo di lavoro
  - trattamento economico e normativo
  - eventuali misure di sicurezza

## Principio di non discriminazione

- Trattamento **non** complessivamente **meno favorevole** rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte
- **Riproporzionamento** del trattamento economico e normativo

## Disposizioni previdenziali

Ai fini delle prestazioni dell'assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale, i lavoratori coobbligati sono **assimilati ai lavoratori a tempo parziale**