



## **Il contratto di lavoro part-time**

Il contratto a part-time è un normale rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, in cui *l'orario di lavoro è inferiore a quello stabilito contrattualmente*.

E' anche possibile, in via di principio, l'instaurazione di un rapporto a tempo parziale anche nei rapporti di apprendistato o di formazione lavoro; in questo caso si dovrà valutare se il tempo di lavoro ridotto è sufficiente a garantire un'adeguata formazione professionale.

La Legge Biagi, attraverso il decreto attuativo (Decreto Legge 10 settembre 2003, n° 276), è intervenuta a modificare il precedente assetto normativo, con la finalità di facilitare la stipulazione e la modifica di questa forma contrattuale.

La contrattazione collettiva e quella aziendale stabiliscono la *percentuale di lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale*, nonché le mansioni e le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a orario ridotto.

## **La forma del contratto**

Il contratto di lavoro part-time è un contratto individuale nel quale è richiesta necessariamente la *forma scritta* (nel caso la forma scritta non venga ottemperata il lavoratore può chiedere che il rapporto di lavoro sia inteso a tempo pieno). Nel contratto dovrà essere specificato come l'orario di lavoro verrà distribuito nel tempo.

Ai fini di snellire l'iter procedurale ed incentivare l'utilizzo di questa forma contrattuale, è venuto meno l'obbligo, per la direzione del personale dell'azienda, di inviare copia del contratto alla Direzione Provinciale del lavoro.

## **L'inquadramento del lavoratore part-time**

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale viene *differenziato in modo proporzionale* rispetto al trattamento ricevuto da un lavoratore a tempo pieno: ciò risulta valido per i tutti i benefici, dalla retribuzione alle ferie, dai diritti sindacali al trattamento previdenziale.

Il lavoratore a part-time non è più considerato come un'unità intera, ma viene commisurato all'orario di lavoro effettivamente svolto.

## **Modalità di lavoro a tempo parziale**

Le tipologie contrattuali del lavoro a tempo parziale sono determinate in tre forme così definite:

- *part-time orizzontale* – si verifica se la riduzione dell'orario di lavoro viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero (ad esempio 4 ore anziché 8, tutti i giorni).
- *part-time verticale* – si verifica se la riduzione dell'orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati, per settimana, mese o anno (ad esempio tre giorni pieni a settimana, o sei mesi pieni sull'annualità).

- **part-time misto** – si verifica quando sussiste una combinazione delle due tipologie precedenti

Per quanto riguarda il limite massimo di **ore di lavoro supplementare effettuabili** e le relative causali, queste non sono più di pertinenza del singolo contratto ma fanno riferimento alla contrattazione collettiva nazionale.

### **Modifiche dell'orario di lavoro**

Il decreto attuativo della Legge Biagi interviene anche sulla possibilità che un datore di lavoro modifichi, dandone congruo preavviso, l'orario di lavoro del dipendente.

Le **clausole elastiche o flessibili** (così si chiamano le clausole che modificano rispettivamente l'orario del tempo parziale orizzontale e, le seconde, l'orario del tempo parziale verticale o misto) **devono essere formalizzate per iscritto** contestualmente alla stipula del contratto (se richiesto dall'interessato può essere prevista la presenza di un rappresentante sindacale aziendale).

Quindi, è necessario che il lavoratore dia il proprio consenso; se questo non avviene, il rifiuto del patto elastico non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il Decreto 276/2003 cancella anche il diritto di ripensamento con il quale il lavoratore aveva diritto a recedere dal patto di clausola elastica, documentando necessità familiari, motivi di tutela della propria salute o motivi di svolgimento di altra attività lavorativa (subordinata o autonoma); una volta dato il consenso alle clausole elastiche, il lavoratore si trova nella situazione di non poter più recedere dalla disponibilità data.

Il contratto collettivo nazionale deve stabilire in che misura e per quali motivi possa essere modificato l'orario di lavoro e che compenso debba essere corrisposto al lavoratore che si renda disponibile ad accettare tale flessibilità oraria.

### **Dal part-time al tempo pieno (e viceversa)**

Il lavoratore può opporre il **proprio rifiuto** alla richiesta del datore di lavoro a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale o viceversa. Il rifiuto del dipendente non costituisce giusta causa di licenziamento.

Naturalmente è possibile modificare il rapporto di lavoro a fronte di un **accordo scritto** tra datore di lavoro e prestatore d'opera.

Rispetto all'assetto normativo precedente **il datore di lavoro è esonerato** dall'obbligo di motivare il proprio rifiuto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ed è altresì esonerato, in presenza di nuove assunzioni a tempo pieno, a convertire obbligatoriamente il contratto di lavoro da part-time a tempo pieno di lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, (a meno che questo non sia esplicitamente previsto dal contratto individuale).