

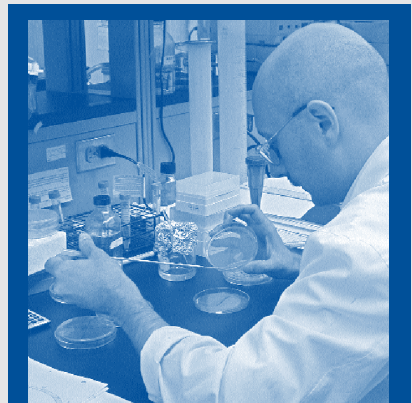
RIFORMA BIAGI

# Il lavoro part-time

(D.Lgs. 61/2000)

**I**l lavoro part-time in Italia non è, in termini percentuali, in linea con quello di altri Paesi della Comunità europea: basti pensare, ad esempio, all'Olanda dove rappresenta oltre il 30%, mentre da noi, nonostante il "boom" dell'ultimo periodo, si raggiunge, a malapena, il 9%. Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto, con l'art. 46 e in adempimento di quanto previsto all'articolo 3 della legge delega n. 30 del 2003, rilevanti modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Le modifiche

introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibili o atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori. Le modifiche sono indirizzate a rendere più flessibile tale tipologia contrattuale attraverso una diversa regolamentazione dell'orario di lavoro (ricorso alle ore supplementari e straordinarie), l'applicazione di clausole elastiche e flessibili e di una più attenta valorizzazione dell'autonomia contrattuale individuale in assenza della contrattazione collettiva.



I primi due inserti "staccabili":

- CONTRATTO DI INSERIMENTO
- CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO

possono essere richiesti in sede, nelle delegazioni o scaricati dal sito internet [www.artigiani.lecco.it](http://www.artigiani.lecco.it) nell'area SINDACALE

## Ambito di applicazione

Secondo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le modifiche introdotte dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003 non si rendono applicabili ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni per espressa previsione contenuta nell'art. 1, comma 2, del citato decreto 276 (il predetto comma recita "Il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale"). Le modifiche introdotte alla disciplina del D.Lgs. n. 61 del 2000 trovano dunque applicazione **esclusivamente per il settore PRIVATO**.

## Datori di lavoro interessati

Possono avvalersi del contratto part-time tutti i datori di lavoro. Le modifiche apportate al D.Lgs. 61/2000 dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003 non sono applicabili (Min. Lav., circ. n. 9/2004), come sopra precisato, alle amministrazioni pubbliche.

## Lavoratori interessati

Tutti i lavoratori subordinati possono stipulare contratti part-time, compresi i dirigenti, i titolari di contratto a termine (D.Lgs. n. 368/2001), i titolari di contratto di inserimento, gli apprendisti, **i DISABILI**.

**Precisazione:** il part-time è pienamente applicabile alle tipologie formative oggi rappresentate dall'apprendistato e dal contratto di inserimento. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha precisato che la compatibilità con il part-time va vista nel senso che la riduzione di orario di lavoro NON deve pregiudicare il raggiungimento delle finalità fissate dal legislatore per i citati contratti. In merito ai disabili, la giurisprudenza, ha ammesso, da tempo, la legittimità dei rapporti a tempo parziale per le assunzioni obbligatorie. Ovviamente, sul piano operativo ciò comporta, ai fini della copertura dell'ali-quota d'obbligo, la computabilità in proporzione all'orario svolto.

## Definizione di tempo pieno

Le modifiche introdotte con l'art. 46 hanno fatto sì che il nuovo articolo 1 del D.Lgs. n. 61/2000 sia un po' cambiato. Il lavoro a "tempo pieno" è ora definito, attraverso il rinvio all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, come orario normale fissato in 40 ore settimanali ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi.

## Definizione di tempo parziale

Per tempo parziale si intende l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore rispetto all'orario normale a "tempo pieno" di cui sopra (40 ore settimanali ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi).

## Tipologie di lavoro part-time

In relazione alle modalità di distribuzione delle ore di lavoro si possono determinare 3 diverse tipologie di lavoro part-time, in dettaglio:

- » **Part-time orizzontale:** quello in cui la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero, vale a dire il lavoratore lavora tutti i giorni contrattuali, ma con orario giornaliero ridotto.
- » **Part-time verticale:** quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- » **Part-time misto:** combinazione delle tipologie contrattuale orizzontali e verticale. (vedi tabelle nella pagina a fianco)

## Forma

Non è stata modificata la norma che disciplina la forma del contratto a tempo parziale. E' pertanto richiesta la forma scritta ai soli fini della prova; è una forma richiesta **ad probationem** e non **ad substantiam**. La mancanza della forma scritta non comporta, quindi, la nullità del contratto (Min. Lav., circ. n. 09/2004); l'eventuale mancanza della forma scritta determina, su richiesta del lavoratore, la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo pieno dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giuridicamente accertata. E' ammessa la prova per testimoni (art. 2725 del cod. civ.) se il documento è stato perduto.

## Contenuto del contratto

Il contratto part-time deve obbligatoriamente contenere la **DURATA** e la **COLLOCAZIONE** temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, la settimana, il mese e l'anno (art. 2, D.Lgs.

61/2000, modificato). La mancata o indeterminata indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale NON comporta nullità del contratto, il lavoratore può, se l'omissione riguarda la durata, richiedere che il contratto si trasformi a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale.

Se l'inosservanza riguarda la collocazione temporale della prestazione, questa è determinata dal Giudice con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto di lavoro a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

**Precisazione:** l'art. 85, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 ha **ABROGATO** l'obbligo, contenuto nell'articolo 2 del decreto legislativo n. 61 del 2000, di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio copia del contratto di lavoro a tempo parziale entro 30 giorni dalla sua stipulazione.

Ricordo, peraltro, l'obbligo generale di comunicare l'assunzione (attualmente con il mod. C/ASS) entro 5 giorni dalla stessa, al competente Centro per l'Impiego.

Tale obbligo dovrà essere adempiuto contestualmente alla assunzione.

## Lavoro supplementare

**Definizione:** si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed **entro il limite del tempo pieno**, come sopra definito (**40 ore settimanali** ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi).

La nuova formulazione dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 61/2000, prevede espressamente che nel **part-time di tipo orizzontale** sia consentito il ricorso al lavoro supplementare e che il lavoro supplementare possa essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo determinato. Ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita, sia inferiore all'orario normale settimanale (40 ore ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi).

**A chi è affidata la regolamentazione del lavoro supplementare?**

La regolamentazione del lavoro supplementare è affidata ai contratti collettivi, i quali stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali (oggettive e soggettive) 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. I contratti collettivi, possono prevedere una maggiorazione sull'importo della retribuzione orario globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare.

**Per l'effettuazione di lavoro supplementare sono richieste particolari formalità?**

Il datore di lavoro ha la **facoltà** di richiedere prestazioni di lavoro supplementare; l'effettuazione di lavoro supplementare richiede sempre il consenso del lavoratore interessato. A fronte del principio di **libertà della FORMA**, non è richiesto che il consenso sia prestato con una forma predefinita; pertanto, il **CONSENSO** potrà essere acquisito anche per **fatti conclusivi**. Il rifiuto da parte del lavoratore **NON** può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento: il rifiuto illegittimo di effettuare lavoro supplementare potrebbe invece generare l'applicazione di un provvedimento disciplinare diverso dal licenziamento (Min. Lav., circ. 09/2004).

**Lavoro straordinario**

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale **verticale o misto**, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Il ricorso al lavoro straordinario potrà essere possibile solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto (Circ. Ministeriale n. 09/2004). Il provvedimento **NON** prevede il ricorso al lavoro straordinario nei part-time orizzontali. Alle prestazioni di lavoro straordinario, **si applica le disciplina legale e contrattuale vigente**: come per i lavoratori a tempo pieno, **NON** è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.

**Clausole flessibili**

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere (come accennato sopra), inserita una puntuale regolamentazione della

**ESEMPI PART-TIME ORIZZONTALE**

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
4	4	4	4	4			Ore contrattuali
2		2	2				Ore supplementari
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
4	4	4	4	4			Ore contrattuali
2		2	2				Ore supplementari
					4		Ore supplementari
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
4	4	4	4	4			Ore contrattuali
4		4	4	4			Ore supplementari
					4		4 ore supplementari
					4		4 ore straordinarie

**ESEMPI PART-TIME VERTICALE**

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
8	8	8					Ore contrattuali
	1	1					Ore supplementari
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
8	8	8	8	8			Ore contrattuali
	1	1			8		Ore straordinarie
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
8	8	8					Ore contrattuali
	1	1					Ore supplementari
			8				Ore supplementari

**ESEMPI PART-TIME MISTO**

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica	Classificazione ore
8	8	4	4	4			Ore contrattuali
	1	3		2			Ore supplementari

**COLLOCAZIONE** oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno. Le parti del contratto individuale hanno la **FACOLTA'** di stipulare un patto, in forma **SCRITTA**, avente ad oggetto una clausola flessibile.

Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato a termine; tale patto, inoltre, può essere stipulato **contestualmente o successivamente** all'assunzione.

**N.B. Precisazione Ministeriale:** Il datore di lavoro **NON** può modificare **UNILATERALMENTE** la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita. Il datore di lavoro può modificare unilateralmente la collocazione

della prestazione lavorativa, soltanto previa stipula della clausola flessibile. Con la clausola flessibile, quindi, il datore di lavoro ha il potere, nel rispetto delle formalità, di modificare unilateralmente la collocazione lavorativa del prestatore di lavoro. Questo potere unilaterale, permane per tutta la durata del rapporto di lavoro subordinato.

**A chi è affidata la regolamentazione delle clausole flessibili?**

Sono i contratti collettivi che stabiliscono:

- ▶ condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. L'esercizio da parte del datore di lavoro, di modificare la col-

locazione temporale della prestazione lavorativa, comporta in favore del lavoratore un preavviso, fatte salve gli interessi delle parti, di almeno 2 gg., nonché il diritto a specifiche compensazioni.

## Diritto di ripensamento

In materia di clausole flessibili, l'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, ha ABROGATO la regolamentazione legale del diritto di ripensamento, che dava la possibilità al lavoratore di recedere, a determinate condizioni, dal patto.

### ■ Il lavoratore può rifiutarsi di stipulare il patto?

SI. Il rifiuto del prestatore di lavoro di stipulare la clausola flessibile NON costituisce in ogni caso, giustificato motivo di licenziamento.

### ■ Se vi è il consenso di entrambi le parti (datore di lavoro e lavoratore), nel modificare TEMPORANEAMENTE (es. nella giornata di venerdì, NON venire la mattina, ma il pomeriggio...) la collocazione della prestazione lavorativa, è possibile procedere in tal senso?

SI. Come da nota informativa n. 076/2004 (Precisazione Ministeriale), se vi è il CONSENSO delle parti a modificare TEMPORANEAMENTE (es. nella giornata di venerdì, NON venire la mattina, ma il pomeriggio...), la collocazione della prestazione lavorativa, è possibile procedere in tal senso, senza per questo, configurare una clausola flessibile.

### ■ Quali sono, quindi, le differenze tra le clausole flessibili e il semplice consenso di cui sopra?

▶ Attraverso la clausola flessibile, le parti stabiliscono, **per tutta la durata del rapporto di lavoro subordinato, la possibilità del datore di lavoro di modificare unilateralmente**, nel rispetto delle formalità di cui sopra, la collocazione della prestazione lavorativa;

▶ **IL CONSENSO SCRITTO** delle parti, di volta in volta manifestato, di modificare la collocazione della prestazione lavorativa, comporta soltanto una modifica della collocazione della prestazione lavorativa, limitata nel tempo: **es. nella giornata di venerdì, NON venire la mattina, ma il pomeriggio.**

## Clausole elastiche

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della DURATA della pre-

stazione lavorativa. Nel rapporto di lavoro di tipo **verticale o misto** ed anche di lavoro a termine, possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in AUMENTO della prestazione lavorativa. Tale clausola, si differenzia dalle clausole flessibili perché non concerne semplicemente la collocazione della prestazione lavorativa, ma attiene invece alla possibilità di ampliare il numero di ore concordato. La clausola elastica è regolamentata dalla medesima disciplina prevista per la clausola flessibile. La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo.

## Trasformazione del rapporto

Datore di lavoro e lavoratore possono accordarsi per trasformare il rapporto da Tempo Pieno a Tempo Parziale e viceversa. Il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto NON integra in nessun caso un giustificato motivo di licenziamento.

### ▶ Da tempo Pieno a tempo Parziale:

L'accordo con cui le parti stabiliscono la trasformazione del rapporto da tempo Pieno a tempo Parziale deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (tale convalida, ha la finalità di verificare se la volontà manifestata dalle parti, corrisponda ad una volontà manifestata senza condizionamenti).

**NOVITA': NON è più prevista la facoltà per il lavoratore di richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale.**

### ▶ Da tempo Parziale a tempo Pieno:

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo Pieno di un rapporto a tempo parziale, NON sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa.

### ▶ Assunzione di nuovo personale a tempo Pieno:

La nuova disciplina legale del rapporto di lavoro a tempo parziale ha abolito il diritto LEGALE di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno nell'ipotesi di NUOVE assunzioni a tempo Pieno, per mansioni uguali o equivalenti in unità produttive site nello stesso ambito comunale.

**N.B. Tale diritto di precedenza, può essere, inserito nel contratto individuale.**

### ▶ Assunzione di nuovo personale a tempo Parziale:

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

**NOVITA': è venuto meno l'obbligo del datore di lavoro, di motivare l'eventuale rifiuto di una specifica richiesta del lavoratore; quindi, vi è solamente un OBBLIGO di INFORMAZIONE!**

## Computo dei lavoratori part-time

La circolare ministeriale n. 9/2004, riprendendo il contenuto del nuovo art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000, ricorda che i lavoratori a tempo parziale sono calcolati nel complesso del numero totale, in proporzione all'orario **effettivamente svolto**, rapportato al tempo pieno (40 ore settimanali o il minor orario fissato dai contratti collettivi). **L'ARROTONDAMENTO** opera per le frazioni di orario **eccedenti** la somma degli orari individuali a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

**NOVITA': nel computo va considerato anche l'eventuale lavoro supplementare e straordinario e quello prestato in virtù di clausole elastiche.**

*ESEMPIO: consideriamo 3 lavoratori con orari settimanali 18, 20 e 24 ore = 62 ore : 40 (orario normale) = 1 unità con il resto di 22 ore; poiché 22 ore superano la metà dell'orario normale di lavoro, si computa un'ulteriore unità. Nella fattispecie i 3 lavoratori part-time determinano 2 unità lavorative.*

**DOMANDA: Nel caso nell'unità produttiva fosse presente un solo lavoratore part-time a 20 ore, cioè che svolge una frazione d'orario NON superiore alla metà del tempo pieno, come viene calcolato?**

*RISPOSTA: In questo caso, dato che NON vi è il superamento della metà del tempo pieno, l'unico lavoratore part-time NON viene arrotondato ad UNITA', e di conseguenza NON viene computato (art. 6, D.Lgs. 61/2000).*