

---

# **Il lavoro a tempo parziale (part time)**

**Aggiornato ad agosto 2012**

---

## CHE COS'È IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE?

Il contratto di lavoro a tempo parziale o part-time è un contratto di lavoro subordinato, concluso a tempo determinato o indeterminato, che si caratterizza per la riduzione dell'orario di lavoro rispetto all'orario "normale" (solitamente individuato in 40 ore settimanali).

La legge di riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012) interviene su questa tipologia di contratto cercando di incentivare l'utilizzo virtuoso dello stesso.

Ad esempio per quanto riguarda le clausole c.d. "flessibili" (vedi pag. 3) che prima la normativa consentiva di modificare soltanto al datore di lavoro, oggi viene data questa possibilità anche al lavoratore.

## QUALI SONO LE TIPOLOGIE DI RAPPORTO A TEMPO PARZIALE?

Il contratto a tempo parziale si articola secondo tre diverse tipologie:

- ✓ **part-time di tipo orizzontale** in cui l'orario giornaliero di lavoro risulta inferiore all'orario normale (per esempio 4 ore al giorno, al mattino)
- ✓ **part-time di tipo verticale** in cui l'attività è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (per esempio 8 ore al giorno, per 3 soli giorni alla settimana)
- ✓ **part-time di tipo misto** in cui si ha una combinazione delle altre due modalità sopra indicate (per esempio 5 ore al giorno per una settimana ogni mese).

## QUALI SONO I REQUISITI DEL CONTRATTO DI LAVORO PART- TIME?

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta per consentire alle parti di dare agevolmente prova della sua esistenza e deve contenere anche l'indicazione:

- ✓ della durata della prestazione lavorativa
- ✓ della collocazione temporale dell'orario in relazione al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (per esempio 4 ore al giorno oppure 3 giorni alla settimana o 2 settimane al mese).

## COSA ACCADE IN MANCANZA DEL CONTRATTO?

Se manca il contratto è possibile provare dinnanzi a un giudice l'esistenza di un rapporto di lavoro part-time, avvalendosi di testimoni. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore potrà domandare al giudice di dichiarare l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

## COM'È DISCIPLINATO IL LAVORO SUPPLEMENTARE?

I contratti collettivi di lavoro stabiliscono il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili ed i motivi per i quali è consentito al datore di lavoro di richiedere al lavoratore prestazioni supplementari.

Qualora i contratti collettivi di lavoro non regolamentino l'effettuazione di lavoro supplementare, è necessario che il datore di lavoro ottenga il consenso del lavoratore per lo svolgimento di prestazioni supplementari.

## COME VIENE RETRIBUITO IL LAVORO SUPPLEMENTARE?

La facoltà di prevedere una maggiorazione della retribuzione oraria in relazione allo svolgimento di lavoro supplementare è rimessa alla contrattazione collettiva. Tale maggiorazione può anche essere stabilita in misura forfetaria comprensiva anche della quota dovuta per i contributi previdenziali ed assistenziali.

## COSA SONO LE CLAUSOLE ELASTICHE O FLESSIBILI?

I contratti collettivi nazionali dovranno stabilire condizioni e modalità per consentire al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica di clausole elastiche e flessibili

Le clausole elastiche o flessibili sono clausole contrattuali, inseribili in contratti part-time, che consentono al datore di lavoro in accordo con il lavoratore:

- ✓ di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (per esempio spostandola dal mattino al pomeriggio)
- ✓ di aumentare la durata della prestazione lavorativa, ma ciò solo per i contratti part-time di tipo verticale o misto.

Secondo la legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012) il lavoratore ha facoltà di revoca del consenso espresso precedentemente nei casi di lavoratori studenti, lavoratori che convivono con figli di età non superiore a 13 anni, di presenza di patologie oncologiche che comportino la riduzione della capacità lavorativa o di patologie oncologiche che riguardano il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o familiari conviventi.

Infine, le clausole elastiche e flessibili devono rispettare i seguenti principi:

- ✓ devono essere stipulate per iscritto.
- ✓ devono essere previste dai contratti collettivi.
- ✓ devono essere concordate con il lavoratore (di qualsiasi livello purché sottoscritti da organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale).
- ✓ l'esercizio delle clausole deve essere subordinato al preavviso di 5 giorni a favore del prestatore.

## QUANDO È POSSIBILE L'INSERIMENTO DI CLAUSOLE FLESSIBILI?

Per inserire clausole elastiche o flessibili è necessario il consenso del lavoratore che deve essere formalizzato attraverso uno specifico **patto scritto**, sia che ciò avvenga nel corso del rapporto di lavoro oppure contestualmente alla conclusione del contratto. Il lavoratore può richiedere di essere assistito, nella stipulazione del patto, da un *rappresentante sindacale*<sup>1</sup> dei lavoratori dallo stesso indicato.

## QUAL È IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL PRESTATORE DI LAVORO PART-TIME?

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello in base alla classificazione dei contratti collettivi di lavoro.

---

<sup>1</sup> **Rappresentante sindacale** soggetto che ha lo scopo di tutelare gli interessi della categoria dei lavoratori.

---

Al lavoratore a tempo parziale sono riconosciuti dunque gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, salvo restando che alcuni trattamenti sono calcolati in proporzione alla durata della prestazione lavorativa che nel part-time è inferiore, quali:

- ✓ l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti
- ✓ l'importo della retribuzione feriale
- ✓ l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

### **QUALI SONO I TRATTAMENTI PER I QUALI NON C'È DIFFERENZA TRA LAVORATORI PART-TIME E LAVORATORI A TEMPO PIENO?**

Sono quei trattamenti che non si determinano in relazione alla durata della prestazione, in particolare:

- ✓ la 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 a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro
- ✓ l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro
- ✓ l'accesso ai servizi sociali aziendali
- ✓ i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite (per esempio il Trattamento di Fine Rapporto) previste nei contratti di lavoro
- ✓ i diritti sindacali.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- ✓ Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 di attuazione della direttiva 97/81/CE
- ✓ Decreto Legislativo 26 febbraio 2001, n. 100
- ✓ Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, artt. 46 e 85, comma 2
- ✓ Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9/2004
- ✓ Legge n. 247/2007
- ✓ Legge 92 del 28 giugno 2012