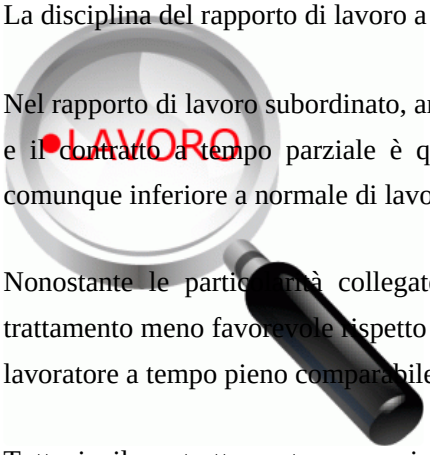
Part-time: una panoramica sulla disciplina del lavoro a tempo parziale dopo l'entrata in vigore del Jobs Act

di Sandra Paserio

Pubblicato il 18 Marzo 2016

il contratto a tempo parziale è quel contratto in cui l'orario di lavoro, fissato dall'accordo individuale, risulta comunque inferiore al normale orario di lavoro: ecco un aggiornaemnto sulle nuove regole di funzionamento

La disciplina del rapporto di lavoro a **tempo parziale** o part-time è attualmente contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015.



Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a **part time** e il contratto a tempo parziale è quel contratto in cui l'orario di lavoro, fissato dall'accordo individuale, risulta comunque inferiore a normale di lavoro, di solito pari a 40 ore la settimana.

Nonostante le particolarità collegate all'orario di lavoro, il lavoratore a tempo parziale non dovrà ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento ed avrà i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

Tuttavia, il suo trattamento economico sarà riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Forma scritta

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere indicazione:

- della durata della prestazione lavorativa;

- della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, questa indicazione potrà avvenire anche mediante rinvio a turni programmati.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Lavoro supplementare e straordinario

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Se, invece, il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare, è necessario il consenso del lavoratore interessato e in questo caso, 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.

Il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15% o pari alla diversa percentuale stabilita dal contratto collettivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.

Clausole elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo.

In questo caso il datore di lavoro potrà variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e/o modificarne la collocazione temporale, nel rispetto di un preavviso solitamente pari ad almeno 2 giorni lavorativi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non contenga una specifica disciplina delle clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione.

Se il contratto collettivo non disciplina nulla di diverso, in ogni caso la misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15%.

Trasformazione del rapporto

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Inoltre, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, con una riduzione di

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

orario non superiore al 50%: il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

È stato inoltre precisato che non costituisce giustificato motivo di licenziamento il rifiuto da parte del lavoratore:

A) di trasformare il proprio rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa;

B) di concordare variazioni dell'orario di lavoro.

Diritto di precedenza

Per quanto riguarda le nuove assunzioni a tempo pieno, il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La mancata concessione della trasformazione del rapporto da part time a tempo pieno che risulti giuridicamente dovuta in base al contratto collettivo, costituisce inadempimento contrattuale.

Computo dei lavoratori part time

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno con gli arrotondamenti previsto dal D.Lgs.n. 81/2015.

18 marzo 2016

Sandra Paserio e Giulia Vignati

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D