

## Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

### **IL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME**

#### **PREMESSA**

Continuiamo la trattazione dei rapporti di lavoro speciali parlando del rapporto di lavoro a tempo parziale. Questo particolare rapporto di lavoro, così come abbiamo già avuto modo di vedere per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo determinato, rientra nella particolare categoria dei rapporti di lavoro c.d. *flessibili* oltre che in quella dei rapporti speciali. La specialità del rapporto di lavoro part-time è data dalla prestazione di lavoro con un orario ridotto rispetto a quello normale. Con il part-time si ha una redistribuzione dell'orario di lavoro, ed è per questo motivo che è stato utilizzato sia in funzione “difensiva” che “promozionale” dell’occupazione. Attraverso questa forma di lavoro, inoltre, si dà la possibilità a particolari categorie di lavoratori, quali ad esempio studenti e donne, di poter conciliare l’attività lavorativa con altre attività quali lo studio, la cura della famiglia ecc. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato di massima importanza, non solo dal nostro legislatore, ma anche dalla comunità europea, tanto che quest’ultima ha dedicato al part-time uno specifico intervento

regolativo.<sup>1</sup> In Italia il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D.Lgs. 61/2000.

## RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

Il D.Lgs. 61/2000 identifica il lavoro a tempo parziale il lavoro subordinato caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, ossia l'orario normale di lavoro fissato dalla legge in 40 ore settimanali<sup>2</sup>, o all'eventuale minore orario di lavoro fissato dai contratti collettivi. Il decreto specifica, poi, tutte le tipologie di lavoro part-time che possono essere poste in essere, ossia:

- Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale: quello in cui la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo 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;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto: quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità precedenti.

## FORMA E CONTENUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova (la c.d. forma ad probationem). La mancanza della forma scritta,

---

<sup>1</sup> Direttiva n. 97/81 del 1997 che ha dato attuazione all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello comunitario.

<sup>2</sup> D.Lgs. 66/2003

tuttavia, non comporta la nullità del contratto ma solamente una limitazione dei mezzi probatori.

***N.B. Nel caso in cui il datore di lavoro non riesca a fornire la prova circa la sussistenza fra le parti di un contratto a tempo parziale, su richiesta del lavoratore, potrà essere dichiarata l'esistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia stata giudizialmente accertata.***

Il contratto di lavoro deve poi contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

***N.B. Qualora l'omissione riguardi la collocazione temporale dell'orario di lavoro, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.***

Le modalità di assunzione del dipendente part-time sono le stesse previste per la generalità delle tipologie contrattuali, in quanto è stato abrogato l'obbligo di inviare alla DPL copia del contratto di lavoro a tempo parziale, previsto dalla previgente normativa.

## LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO E CLAUSOLE DI FLESSIBILITA'

Gli istituti del lavoro supplementare, del lavoro straordinario e le clausole di flessibilità rappresentano la novità più significativa nella disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, introdotta dal D.Lgs. 61/2000<sup>3</sup> in quanto consentono al datore di lavoro e al prestatore di lavoro di variare l'orario di lavoro nella sua durata massima.

Il lavoro supplementare è dato dalla differenza fra l'orario part-time concordato dalle parti e l'orario normale giornaliero stabilito dalla legge ed è sempre utilizzabile nel part-time orizzontale e verticale. Nel caso di part-time misto il ricorso al lavoro supplementare è consentito solamente nel caso in cui l'orario part-time è inferiore all'orario normale settimanale. La regolamentazione del lavoro supplementare è demandata ai contratti collettivi che stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e i motivi per cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere al dipendente part-time lo svolgimento di lavoro supplementare.

***N.B. Nel caso in cui il contratto di lavoro preveda la facoltà da parte del datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro supplementari, non è necessario il consenso del lavoratore, in quanto si considera presunto. Al contrario, nel caso in cui il contratto di lavoro non preveda nulla, il consenso del lavoratore è sempre necessario e l'eventuale rifiuto da parte di quest'ultimo ad effettuare lavoro supplementare non può configurare in nessun caso giustificato motivo per il licenziamento.***

---

<sup>3</sup> Modificati dal D.Lgs. 276/2003

I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione di fatto dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa possono stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sulle retribuzioni indirette e differite sia determinata convenzionalmente tramite l'applicazione di una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

***N.B. Il lavoro supplementare può anche essere richiesto al lavoratore part-time con il quale sia stato stipulato un rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. 368/2001.***

Il lavoro straordinario si verifica quando l'orario legale settimanale viene superato, pertanto è utilizzabile solamente nel part-time verticale e misto, anche a tempo determinato. In questi casi la disciplina applicabile è quella generale del lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Le clausole di flessibilità sono state introdotte dal legislatore al fine di permettere una maggiore flessibilità nel rapporto di lavoro e sono disciplinate dai contratti collettivi i quali possono stabilire:

- Clausole flessibili relative alla variazione della **collocazione temporale** della prestazione stessa;
- Clausole elastiche, per i rapporti part-time verticale o misto, relative alla **variazione in aumento** della durata della prestazione lavorativa<sup>4</sup>.

E devono indicare:

---

<sup>4</sup> In questo caso le ore di lavoro prestate in più non vengono considerate come lavoro straordinario.

- Condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa (L. 247/2007)

***N.B. La possibilità per il datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, nonché di variare in aumento la durata della stessa, è subordinata ad un preavviso di almeno 5 giorni a favore del prestatore di lavoro, fatte salve le intese tra le parti, nonché al diritto a specifiche compensazioni nella misura e nelle forme stabilite dai contratti collettivi.***

Per l'inserimento di entrambe le clausole è necessario il consenso espresso del lavoratore che deve essere formalizzato attraverso la redazione di un **atto scritto** e possono essere previste anche nelle ipotesi di contratto a termine. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

## **COSTITUZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito direttamente nel momento dell'assunzione, ovvero mediante trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. In questo caso, però, è necessario che l'accordo delle parti risulti da atto scritto convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto di lavoro individuale può prevedere un **diritto di precedenza** in favore dei lavoratori assunti a tempo

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. Anche nel caso opposto il lavoratore deve essere avvertito circa la volontà del datore di lavoro di procedere ad assunzioni di lavoratori a tempo parziale, ciò al fine di valutare eventuali richieste di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

***N.B. Il rifiuto da parte del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale (o viceversa) non può configurare per nessuna ragione un giustificato motivo di licenziamento.***

In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza il lavoratore ha diritto al **risarcimento del danno** in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

## PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale al divieto di discriminazione diretta ed indiretta prevista dalla legislazione vigente, viene affiancato un ulteriore principio di non discriminazione espressamente previsto dal D.Lgs. n. 61/2000. In particolare il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento retributivo meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile,<sup>5</sup> per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che il lavoratore a tempo

---

<sup>5</sup> Inquadrato nello stesso livello e con mansioni equivalenti



parziale gode degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della 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, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di 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 previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

***N.B. I contratti collettivi, possono stabilire la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.***

## PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

In base al principio di proporzionalità il trattamento del lavoratore a tempo parziale deve essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda:

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro. Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente



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

***N.B. Il contratto individuale di lavoro nonché la contrattazione collettiva possono tuttavia prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.***

## CRITERI DI COMPUTO

Nei casi in cui, per disposizioni di legge o per dei contratti collettivi, sia necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

## IMPONIBILE PREVIDENZIALE

L'imponibile previdenziale per i lavoratori a tempo parziale deve essere calcolato prendendo come base la *retribuzione minima oraria*, determinata rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

## ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE

Nel caso in cui la prestazione lavorativa settimanale sia di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore gli assegni per il nucleo familiare spettano per l'intera misura settimanale. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

***N.B. Qualora non si possa individuare l'attività principale gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.***

## IMPONIBILE INAIL

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale la retribuzione è quella prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione in oggetto è calcolata nello stesso modo in cui viene calcolata la retribuzione minima oraria ai fini previdenziali.

## TRATTAMENTO AI FINI PENSIONISTICI

Nel caso in cui, durante lo svolgimento del rapporto lavorativo, lo stesso abbia subito una trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento pensionistico deve essere

computata per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e in proporzione all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

### CASI PARTICOLARI

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, siano essi impiegati nel settore pubblico quanto in quello privato, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa<sup>6</sup>, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verticale od orizzontale. Su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, fatte salve, in ogni caso, disposizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui ad essere affetti da patologie oncologiche siano il coniuge, i figli o i genitori del prestatore di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa<sup>7</sup>, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Un altro caso per il quale è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si ha a seguito della richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli

---

<sup>6</sup> La ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente

<sup>7</sup> L'inabilità lavorativa deve assumere connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104



anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Rag. Macri Patrizia

[studiotributariomacri@gmail.com](mailto:studiotributariomacri@gmail.com)

28 Agosto 2010