

LE GUIDE

AREA SINDACALE, LAVORO E WELFARE

Il lavoro a tempo parziale



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

aggiornata a febbraio 2024

indice

- 04** **DEFINIZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**
- 05** **FORMA DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE E CONSEGUENZE PREVISTE IN CASO DI MANCATA ADOZIONE DELLA FORMA SCRITTA**
- 06** **IL CONTENUTO ESSENZIALE DEL CONTRATTO E LE CONSEGUENZE PER EVENTUALI OMISSIONI O INDETERMINATEZZE**
- 07** **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
- 09** **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**
- 10** **LAVORO SUPPLEMENTARE**
- 11** **LAVORO STRAORDINARIO**
- 12** **CLAUSOLE ELASTICHE**
- 14** **CRITERI DI COMPUTO**
- 15** **MINIMALI CONTRIBUTIVI**
- 16** **ASSICURAZIONE INFORTUNI**
- 17** **TRATTAMENTO PENSIONISTICO**
- 18** **MATERNITÀ**
- 19** **MALATTIA**
- 20** **CONGEDO MATRIMONIALE**
- 21** **PERMESSI PER PERSONE CON HANDICAP**
- 22** **BOZZE**
- 23** **BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME**
- 25** **BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PART-TIME ACAUSALE**
- 27** **BOZZA DI ACCORDO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**
- 29** **BOZZA DI ACCORDO PER LA PROROGA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**
- 31** **BOZZA DI ACCORDO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO**

introduzione

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale (o part time), innovata con il Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 e con il successivo Decreto Legislativo n. 100 del 26 febbraio 2001, è stata profondamente modificata dagli artt. 46 ed 85, 2° comma, del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (cd. Legge Biagi), nonché dalla Legge n. 247 del 27 dicembre 2007 (cd. Protocollo Welfare) e dalla Legge 12 novembre 2011 n. 183.

In seguito, rilevanti modifiche sono state apportate dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n° 81 (“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”), entrato in vigore in data 25 giugno 2015, che ha determinato l’abrogazione del D.Lgs. n° 61 del 2000.

Pertanto, la completa disciplina del lavoro a tempo parziale è ora da rinvenirsi nel Capo II, Sezione I, del citato D.Lgs. 15 giugno 2015 n° 81.

Tra le principali novità così introdotte, si segnalano, a titolo esemplificativo, la scomparsa della puntuale definizione di lavoro a tempo parziale e delle subordinate definizioni di part time orizzontale, verticale e misto, le modifiche alla disciplina del lavoro supplementare, delle clausole elastiche e delle condizioni di trasformazione del rapporto.

Infine, si segnala che il D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto, con decorrenza dal 13 agosto 2022, alcune modifiche alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

Al fine di fornire un quadro riassuntivo, si riepilogano nei paragrafi che seguono gli aspetti di maggior interesse della vigente disciplina.

DEFINIZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Secondo la previgente disciplina normativa (dettata dal D.Lgs. n° 61 del 2000 ed abrogata dal D.Lgs. n° 81 del 2015), e pertanto sino al 24 giugno 2015, il contratto di lavoro a tempo parziale veniva definito come quel contratto contenente un orario di lavoro inferiore al tempo pieno, intendendosi per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro fissato dalla legge (40 ore settimanali) o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Si disciplinavano, altresì, tre diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- a) il "**part-time orizzontale**", ad intendere la prestazione di lavoro svolta tutti i giorni della settimana, con orario giornaliero inferiore rispetto a quello di un lavoratore a tempo pieno;
- b) il "**part-time verticale**", ad intendere l'attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma solo in predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- c) il "**part-time di tipo misto**", quale combinazione delle due tipologie precedenti.

Dal 25 giugno 2015 si assiste invece alla formale scomparsa di una puntuale definizione normativa di lavoro a tempo parziale, ricavabile ora per differenza: "nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale" (art. 4, D.Lgs. 81/2015).

Venendo meno la definizione esplicita del contratto a tempo parziale, vengono altresì meno le subordinate definizioni di part-time orizzontale, verticale e misto.

Vero è, tuttavia, che detta tripartizione corrisponde a precise modalità organizzative del part time che, di fatto, ben potranno essere ancora utilizzate nella prassi.

Quando, poi, l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può anche avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite (vedi infra, par. "il contenuto essenziale del contratto e le conseguenze per eventuali omissioni o indeterminanze").

La norma - come anticipato - prevede che l'assunzione a tempo parziale possa avvenire anche con contratto a termine.

Il Ministero del Lavoro, peraltro, ha considerato il part-time compatibile con i seguenti rapporti di lavoro e qualifiche:

- **Apprendistato:** la compatibilità con questo contratto va valutata caso per caso, cioè con riferimento alla necessità, attese le caratteristiche e finalità proprie del predetto istituto, di valutare se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratta;
- **Dirigente:** non sussistono in punto di diritto preclusioni all'instaurazione di detto rapporto, anche se le mansioni proprie del dirigente possono non conciliarsi con la predeterminazione dei tempi di lavoro limitati propri del part-time;
- **Status di socio lavoratore di una cooperativa.**

FORMA DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE E CONSEGUENZE PREVISTE IN CASO DI MANCATA ADOZIONE DELLA FORMA SCRITTA

La disciplina normativa non richiede la forma scritta ai fini della validità del contratto a tempo parziale.

Tuttavia, poiché **la forma scritta è necessaria ai fini della prova** della sussistenza del contratto di lavoro a tempo parziale, se ne consiglia sempre l'adozione.

Infatti, qualora il datore di lavoro non fosse in grado di provare l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Autorità Giudiziaria potrebbe, su domanda del lavoratore, dichiarare la sussistenza fra le Parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese (Art. 10, comma 1, D.Lgs. 81/2015)

IL CONTENUTO ESSENZIALE DEL CONTRATTO E LE CONSEGUENZE PER EVENTUALI OMISSIONI O INDETERMINATEZZE

Nel contratto di lavoro a tempo parziale va data puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della esatta collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5 del D.Lgs. 81/2015).

Quando poi l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può anche avvenire mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite (ad ogni modo, si sconsiglia di utilizzare formule per relationem, preferendo una puntuale indicazione dell'articolazione dei turni di lavoro, anche per dare maggiore evidenza al lavoratore ai fini della sua valida accettazione).

Con riferimento alle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla omessa puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della esatta collocazione temporale dell'orario:

- qualora nel contratto scritto non sia determinata la **durata della prestazione lavorativa** (es.: 4 ore al giorno dal lunedì al venerdì), su domanda del lavoratore, l'Autorità Giudiziaria potrà dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della pronuncia.
- qualora, invece, l'omissione riguardi la sola **collocazione temporale dell'orario** (es.: dalle ore 8.00 alle ore 12.00, dal lunedì al venerdì), pur confermando la natura a tempo parziale del rapporto di lavoro, l'Autorità Giudiziaria potrà determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto ad una somma a titolo di risarcimento del danno in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le vigenti disposizioni di legge prevedono la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro:

- da tempo pieno a tempo parziale
- da tempo parziale a tempo pieno

Il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto, in entrambe le ipotesi, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

Per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale la legge richiede l'accordo delle Parti risultante da atto scritto.

A decorrere dal 1° gennaio 2012 non è più richiesta la convalida, da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, dell'accordo di trasformazione risultante da atto scritto (secondo la previgente disciplina, una volta emesso il provvedimento di convalida da parte dell'I.T.L., l'accordo dispiegava i suoi effetti sin dalla data della sua stipula o da quella in esso indicata, se successiva).

Entro cinque giorni dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale occorre effettuare la comunicazione on line al Centro per l'Impiego (per il Veneto, le comunicazioni vanno effettuate accedendo al seguente indirizzo internet:

<http://www.cliclavoroveneto.it/comunicazioni-obbligatorie>).

In caso di assunzione di personale a part-time, il datore di lavoro è tenuto a:

- darne tempestiva informazione ai dipendenti a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta, posta in luogo accessibile a tutti i lavoratori nei locali dell'azienda;
- prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a part-time presentate dagli interessati.

In relazione a specifiche situazioni personali del lavoratore, che di seguito vengono illustrate, viene attribuito un diritto soggettivo o un diritto di priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

• Lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti: diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una competente commissione medica istituita presso l'A.S.L. territorialmente competente, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

A successiva richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

• Familiare del lavoratore affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti / persona convivente con il lavoratore totalmente e permanentemente inabile e bisognosa di assistenza continua: diritto di priorità alla trasformazione del rapporto.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, (la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge), i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

• Figlio convivente di età non superiore a 13 anni / figlio convivente portatore di handicap: diritto di priorità alla trasformazione del rapporto.

In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore ad anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con riferimento a quanto sopra, si segnala che l'art. 5 del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto le seguenti previsioni:

- il lavoratore, titolare dei sopra menzionati diritti di priorità, che richiede la trasformazione del contratto, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla (D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, comma 5-bis);
- la violazione delle disposizioni in materia di diritto soggettivo e di diritto di priorità alla trasformazione del rapporto, nonché di quanto previsto ai sensi del sopra citato art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni (D.Lgs. n. 81/2015, art. 8, comma 5-ter).

Infine, si segnala una importante novità normativa introdotta dal D.Lgs. n° 81 del 2015: infatti, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%: il datore di lavoro è in tal caso tenuto a dare corso alla predetta trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta (art. 8, comma 7, D.Lgs. n° 81 del 2015).

Trasformazione Da Tempo Parziale A Tempo Pieno

Nell'ipotesi di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa: stipulato l'accordo, la prestazione lavorativa può essere automaticamente svolta a tempo pieno.

Entro cinque giorni dalla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno occorre effettuare la comunicazione on line al Centro per l'Impiego (per il Veneto, le comunicazioni vanno effettuate accedendo al seguente indirizzo internet: <http://www.cliclavoroveneto.it/comunicazioni-obbligatorie>).

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza per i lavoratori che abbiano trasformato in precedenza il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e che siano interessati ad un rapporto 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.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

In via generale, lo svolgimento di attività lavorativa a tempo parziale non può comportare l'applicazione di un trattamento meno favorevole rispetto a quello accordato ad un lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Si definisce lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario di lavoro concordato individualmente, anche in relazione alle giornate, alle settimane e ai mesi, ma entro il limite del tempo pieno.

A questi fini è considerato tempo pieno l'orario normale fissato dalla legge (40 ore settimanali) o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

La formale eliminazione della distinzione fra part time orizzontale, verticale e misto determina la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro supplementare in ogni tipologia di articolazione oraria del part time (diversamente, in passato tale possibilità era formalmente circoscritta alla sola ipotesi di part time orizzontale): pertanto, a titolo esemplificativo, nell'ipotesi di un part time articolato in otto ore giornaliere su tre giorni lavorativi settimanali, lo svolgimento di un'eventuale nona ora aggiuntiva di lavoro in uno dei tre predetti giorni, andrà considerata ora di lavoro supplementare, dovendo diversamente classificarsi come ora di lavoro straordinario solo nel caso di superamento dell'orario normale di lavoro su base settimanale (40 ore settimanali o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati).

L'art. 6, commi 1 e 2, del D.Lgs n° 81 del 2015, distingue le due seguenti ipotesi:

• **il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro disciplina il lavoro supplementare:**

nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo applicato, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare;

• **il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplina il lavoro supplementare:**

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 ed il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione di dette ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo nel caso in cui sussistano a sua giustificazione "comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale".

Ad ogni modo, l'eventuale rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non può in ogni caso integrare gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento.

Ai fini di cui sopra, si precisa che per "contratti collettivi" si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (art. 51, D.Lgs. n° 81 del 2015).

Si segnala che, secondo la previgente ed ora abrogata disciplina di cui al D.Lgs. 61/2000, in mancanza dell'intervento della contrattazione collettiva, si consentiva invece il ricorso al lavoro supplementare solo con il consenso del lavoratore (che poteva essere reso in maniera espressa ovvero per fatti concludenti, potendo essere anche preventivamente acquisito, ad esempio, all'inizio del turno della settimana, del mese o in fase di stipulazione del contratto a tempo parziale).

La determinazione del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili era infatti affidata ai contratti collettivi, cui spettava, inoltre, il compito di stabilire le causali per il ricorso al lavoro supplementare e le conseguenze del superamento dei limiti posti dai contratti collettivi stessi.

LAVORO STRAORDINARIO

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n° 81 del 2015, nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tale il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro (40 ore settimanali o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati).

Il suo ricorso è ammesso sia in presenza di un part time a tempo indeterminato, che a tempo determinato.

Al lavoro straordinario si applica la disciplina legale e contrattuale applicabile ai rapporti a tempo pieno.

L'art. 3, comma 5, dell'abrogato D.Lgs. n. 61/2000, disponeva espressamente circa la possibilità di ricorrere al lavoro straordinario nel caso di part-time di tipo verticale o misto.

Avendo il D.Lgs. n° 81 del 2015 eliminato la formale distinzione fra part time orizzontale, verticale e misto, è oggi pacifico che prestazioni di lavoro straordinario possano essere svolte in ogni tipologia di articolazione oraria del part time.

CLAUSOLE ELASTICHE

Eventuali esigenze di maggior lavoro possono essere fronteggiate con il ricorso al lavoro supplementare o al lavoro straordinario.

Ciò premesso, nel rispetto di determinate condizioni, è altresì possibile il ricorso a clausole elastiche, secondo quanto qui di seguito specificato alla luce delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n° 81 del 2015.

Dal punto di vista definitorio è opportuno precisare che le c.d. "clausole flessibili" sono state assorbite nella nozione di "clausole elastiche" (art. 6, comma 4, D.Lgs. 81/2015), eliminando la tradizionale distinzione terminologica: pertanto, la locuzione "clausole elastiche" ricomprende oggi tanto le ipotesi di "variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa" (precedentemente oggetto delle clausole flessibili) quanto le ipotesi di "variazione in aumento della sua stessa durata" (già in passato oggetto delle clausole elastiche).

Secondo la previgente disciplina, si distingueva invece tra:

- **clausole flessibili**, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione rispetto a quella inizialmente concordata, che potevano essere inserite in tutte le tipologie di rapporti a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto).
- **clausole elastiche**, relative alla possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa per un periodo continuativo, seppur delimitato nel tempo (ed in ciò si sostanzia la differenza dal lavoro straordinario o supplementare, ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta la prestazione aggiuntiva), che potevano essere inserite soltanto nel part-time verticale e misto.

Il ricorso alle clausole elastiche è possibile, entro certi limiti, anche in assenza di specifiche regolazioni collettive, ferma restando la necessità del consenso del lavoratore (che, formalizzato con patto scritto, può essere sia contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro che successivo).

Con riferimento alle clausole elastiche (che ricomprendono come detto anche le ipotesi di clausole flessibili):

- **nel caso in cui il contratto collettivo applicato contenga una specifica disciplina delle stesse**, le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal predetto contratto collettivo, possono pattuire per iscritto clausole elastiche ed il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi (fatte salve le diverse intese fra le Parti), nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
- **nel caso in cui il contratto collettivo applicato non contenga una specifica disciplina delle stesse**, queste possono comunque essere pattuite per iscritto dalle Parti avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da un avvocato o da un consulente del lavoro.

In tali casi, le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può comunque eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Dette modifiche dell'orario di lavoro inizialmente concordato comportano, a favore del lavoratore, una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ai fini di cui sopra, per "contratti collettivi" si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (art. 51 del D.Lgs. n° 81 del 2015).

Secondo la disciplina previgente ora abrogata, non potendo altrimenti costituire oggetto di accordo individuale tra il lavoratore

CLAUSOLE ELASTICHE

e il datore di lavoro, la possibilità di pattuire clausole elastiche e flessibili era attribuita al datore di lavoro **solo** se espressamente prevista dalla contrattazione collettiva, cui era rimessa la disciplina delle modalità e delle condizioni in base alle quali al datore di lavoro era consentito modificare la collocazione temporale della prestazione ovvero variare in aumento la durata della prestazione.

Lo svolgimento di prestazioni lavorative in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore ad una somma a titolo di risarcimento del danno in aggiunta alla retribuzione dovuta.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

È peraltro riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica al lavoratore che si trovi in una delle seguenti specifiche condizioni:

- patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per cui residui una ridotta capacità lavorativa del lavoratore, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente;
- patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- il lavoratore assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n° 104 del 1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. 104 del 1992;
- lavoratore studente, iscritto e frequentante corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

L'inserimento nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole elastiche è possibile, oltre che nei rapporti a tempo indeterminato, in tutte le ipotesi di contratto di lavoro a termine.

CRITERI DI COMPUTO

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (principio del pro rata temporis).

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

In pratica, occorre operare con le seguenti modalità:

- sommare le frazioni di orario a tempo parziale;
- dividere il risultato per il numero delle ore previste per l'orario a tempo pieno e arrotondare all'unità finale per eccesso (se la frazione ottenuta risulti superiore alla metà dell'orario a tempo pieno) o per difetto (se la frazione ottenuta risulti pari o inferiore alla metà dell'orario a tempo pieno).

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, nel determinare l'orario di lavoro svolto dai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche.

Esempio

Una azienda che ha 3 dipendenti con un orario di lavoro parziale di 25 ore alla settimana, rispetto ad un orario contrattuale di 40 ore settimanali, otterrà una somma di 75 ore, cioè una unità (40) con il resto di 35: poiché 35 supera la metà di 40, si applica l'arrotondamento all'intero ottenendo una seconda unità, e quindi i tre lavoratori a tempo parziale si dovranno computare come 2 unità lavorative.

MINIMALI CONTRIBUTIVI

Il contratto di lavoro a tempo parziale è assoggettato a particolari regole per quanto riguarda la determinazione del minimale di retribuzione ai fini previdenziali.

Per i lavoratori a tempo parziale è infatti previsto un limite minimo di retribuzione oraria, anziché giornaliera, da assumere quale base per il calcolo dei contributi, qualora la retribuzione effettiva risulti inferiore a detto limite.

Il minimale giornaliero viene fissato di anno in anno dall'INPS: per l'anno 2024 è pari ad euro 56,87.

La retribuzione minima oraria da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale a orario normale il minimale giornaliero 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.

Pertanto, nell'ipotesi di orario settimanale per i lavoratori a tempo pieno pari a 40 ore, il minimale orario risulta pari a euro 8,53, ossia (56,87 x 6 gg): 40.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è uguale alla retribuzione tabellare 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 contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è stabilita con le modalità descritte al precedente paragrafo "minimali contributivi".

La retribuzione oraria da valere ai fini dell'assicurazione infortuni si determina moltiplicando la retribuzione tabellare mensile (solo minimo tabellare, esclusi contingenza, EDR, scatti, ecc.) per il numero dei mesi, ivi comprese le mensilità aggiuntive (13[^], 14[^]), e dividendo il risultato ottenuto per il numero delle ore annue stabilite dalla contrattazione per il lavoro a tempo pieno (es. 40 ore per 52 settimane = 2080 ore).

La retribuzione oraria così ottenuta va raffrontata con il minimale orario, per l'anno 2024 di euro 8,53: l'importo più elevato tra i due deve essere moltiplicato per il numero delle ore di effettiva presenza al lavoro, comprese le ore retribuite per ferie, festività, permessi retribuiti ecc., con un massimo di ore relative a 25 giorni nel mese.

TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa 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.

MATERNITÀ

Il dipendente a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

MALATTIA

L'indennità di malattia spetta ai dipendenti a tempo parziale alle stesse condizioni fissate per i dipendenti a tempo pieno.

Il trattamento economico deve, ovviamente, essere proporzionato alla retribuzione percepita.

La retribuzione media giornaliera si calcola in base al numero di giornate lavorate e retribuite comprese nel periodo di paga immediatamente precedente la malattia.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per le categorie di lavoratori aventi diritto all'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'INPS (operai), in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'assegno spetta per i giorni di congedo che coincidano con quelli nei quali sia contrattualmente prevista la prestazione di attività lavorativa, prestazione che non viene concretamente resa per effetto della fruizione del congedo stesso.

PERMESSI PER PERSONE CON HANDICAP

In caso di contratto di lavoro part time, già verticale, con attività lavorativa (ad orario pieno o ad orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, va ridimensionato proporzionalmente.

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore. Si procede infatti con la seguente proporzione: $x : a = b : c$ (dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi; "b" a quello dei giorni di permesso teorici; "c" a quello dei giorni lavorativi).

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 22 giorni lavorativi teoricamente eseguibili (l'azienda effettua la "settimana corta").

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 22$$

$$x = 24 : 22$$

$$x = 1,09 \text{ (giorni di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi un solo giorno di permesso.

BOZZE

Le bozze allegate sono da intendersi puramente indicative ed esemplificative di situazioni standard e necessitano di una valutazione caso per caso.

Si ricorda che alla lettera di assunzione andrà allegata l'informativa attuativa degli obblighi di cui al d.lgs n.152/97 come modificato dal d.lgs 104/2022.

BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME

Oggetto: assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale, ai sensi del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 e del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Facciamo seguito a quanto già verbalmente concordato per confermarLe che, a decorrere dal, e sempre che da tale data Lei sia in grado di prendere effettivo servizio, Lei verrà assunto alle dipendenze della nostra Azienda, presso la nostra unità di, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale di ore settimanali. Il presente contratto sarà subordinato ad un periodo di prova di, durante il quale è reciproca la facoltà di recedere dal contratto senza obbligo alcuno - per entrambe le Parti - di preavviso e/o indennità.

Lei viene assunto con la qualifica di e sarà inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L.

Le Sue mansioni consisteranno in particolare, ma non esclusivamente, in:

e quant'altro Le verrà richiesto in base alla Sua qualifica e categoria.

La Sua attività prevalente sarà prestata presso la nostra sede di, via, n°

Il Suo orario di lavoro settimanale, pari a n. ore, sarà distribuito come di seguito indicato:

	dalle	alle	dalle	alle
lunedì				
martedì				
mercoledì				
giovedì				
venerdì				
sabato				
domenica				

La retribuzione lorda mensile - per n. mensilità - prevista per orario a tempo pieno per la Sua categoria di appartenenza dal C.C.N.L. e dagli accordi aziendali vigenti (ove esistenti), al momento dell'assunzione, sarà così composta: (esempio)

- minimo tabellare:
- Superminimo assorbibile:
- (altro eventuale)

(eventuale) Tenuto conto delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che Le viene chiesta, l'importo a titolo di "superminimo assorbibile", convenuto al punto che precede, potrà essere assorbito da successivi aumenti contrattuali nazionali e/o aziendali (eventuale) e/o da passaggi di livello e deve intendersi quale remunerazione comprensiva e compensativa di ogni e qualsiasi tipo di prestazione che Le sarà richiesta, anche eccedente il normale orario di lavoro, anche di carattere saltuario, straordinario ed eccezionale, diurna e notturna, domenicale o festiva, nonché di ogni altro apporto fornito a favore di questa Società in occasione dell'espletamento delle Sue funzioni, ivi comprese le attività in favore di società controllanti, controllate o comunque collegate al fine di garantire il corretto svolgimento delle mansioni affidate.

Iscrizione a Libro Unico del Lavoro:

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, ed in particolare:

- importo della retribuzione;
- periodo di corresponsione;
- durata delle ferie e modalità di fruizione;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso;

il presente rapporto di lavoro sarà regolato dalle norme del C.C.N.L. nonché dalla vigente normativa, in particolare in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che i vari istituti contrattuali (retribuzione, ferie, permessi, tredicesima, ecc.) saranno determinati in relazione all'orario di lavoro a tempo parziale.

- **[eventuale] Lavoro supplementare e/o straordinario:** resta inteso che, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015, e del C.C.N.L., Lei si rende sin d'ora disponibile all'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario su richiesta della Società.

BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME

– **[eventuale] Clausole elastiche:** resta inteso che la Società ha facoltà di richiederLe nei seguenti casi (indicare la previsione contenuta nel contratto collettivo o, in mancanza, la circostanza pattuita dalle Parti che andrà certificata presso le Commissioni di certificazione) - con preavviso di almeno giorni lavorativi - di variare la sopra indicata collocazione temporale e/o di aumentare la durata della Sua prestazione lavorativa, dietro corresponsione di una maggiorazione della retribuzione pari al% (indicare la misura stabilita dal contratto collettivo o, in mancanza, quella determinata con accordo tra le Parti tenendo conto del limite di legge pari al 15%).

La preghiamo di restituirci copia della presente controfirmata in segno di ricezione ed accettazione di tutte le clausole previste.

Distinti saluti.

Luogo e data

Timbro e firma per l'azienda

Firma del dipendente per presa visione ed integrale accettazione

.....

.....

BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PART-TIME ACAUSALE

Bozza utilizzabile là dove non sussista un obbligo legale di apporre la causale al contratto a tempo determinato: cfr. art. 19, D. Lgs. n. 81/2015.

Oggetto: assunzione a tempo determinato e a tempo parziale, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Facciamo seguito a quanto già verbalmente concordato per confermarLe che, a decorrere dal, e sempre che da tale data Lei sia in grado di prendere effettivo servizio, Lei verrà assunto alle dipendenze della nostra Azienda, presso la nostra unità di, con contratto di lavoro a tempo parziale di ore settimanali.

Il predetto Suo contratto - a tempo determinato - avrà scadenza in data e si intenderà risolto di diritto in tale momento senza alcun obbligo di preavviso o ulteriori comunicazioni.

Il presente contratto sarà subordinato ad un periodo di prova di, durante il quale è reciproca la facoltà di recedere dal contratto senza obbligo alcuno - per entrambe le Parti - di preavviso e/o indennità.

Lei viene assunto con la qualifica di e sarà inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L.

Le Sue mansioni consisteranno in particolare, ma non esclusivamente, in:

e quant'altro Le verrà richiesto in base alla Sua qualifica e categoria.

La Sua attività prevalente sarà prestata presso la nostra sede di, via, n°

Il Suo orario di lavoro settimanale, pari a n. ore, sarà distribuito come di seguito indicato:

	dalle	alle	dalle	alle
lunedì				
martedì				
mercoledì				
giovedì				
venerdì				
sabato				
domenica				

La retribuzione lorda mensile prevista per orario a tempo pieno per la Sua categoria di appartenenza dal C.C.N.L. e dagli accordi aziendali vigenti (ove esistenti), al momento dell'assunzione, sarà così composta:

(esempio)

- minimo tabellare:
- Superminimo assorbibile:
- (altro eventuale)

(eventuale) Tenuto conto delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che Le viene chiesta, l'importo a titolo di "superminimo assorbibile", convenuto al punto che precede, potrà essere assorbito da successivi aumenti contrattuali nazionali e/o aziendali (eventuale) e/o da passaggi di livello e deve intendersi quale remunerazione comprensiva e compensativa di ogni e qualsiasi tipo di prestazione che Le sarà richiesta, anche eccedente il normale orario di lavoro, anche di carattere saltuario, straordinario ed eccezionale, diurna e notturna, domenicale o festiva, nonché di ogni altro apporto fornito a favore di questa Società in occasione dell'espletamento delle Sue funzioni, ivi comprese le attività in favore di società controllanti, controllate o comunque collegate al fine di garantire il corretto svolgimento delle mansioni affidate.

Iscrizione a Libro Unico del Lavoro:

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, ed in particolare:

- importo della retribuzione;
- periodo di corresponsione;
- durata delle ferie e modalità di fruizione;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso;

BOZZA DI CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PART-TIME ACAUSALE

Il presente rapporto di lavoro sarà regolato dalle norme del C.C.N.L. nonché dalla vigente normativa, in particolare in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che i vari istituti contrattuali (retribuzione, ferie, permessi, tredicesima, ecc.) saranno determinati in relazione all'orario di lavoro a tempo parziale.

Le ricordiamo che potrà esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni di cui all'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015, nelle forme, alle condizioni e nei termini ivi previsti.

– **[eventuale] Lavoro supplementare e/o straordinario:** resta inteso che, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015, e del C.C.N.L.
....., Lei si rende sin d'ora disponibile all'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario su richiesta della Società.

– **[eventuale] Clausole elastiche:** resta inteso che la Società ha facoltà di richiederLe nei seguenti casi (indicare la previsione contenuta nel contratto collettivo o, in mancanza, la circostanza pattuita dalle Parti che andrà certificata presso le Commissioni di certificazione) - con preavviso di almeno giorni lavorativi - di variare la sopra indicata collocazione temporale e/o di aumentare la durata della Sua prestazione lavorativa, dietro corresponsione di una maggiorazione della retribuzione pari al% (indicare la misura stabilita dal contratto collettivo o, in mancanza, quella determinata con accordo tra le Parti tenendo conto del limite di legge pari al 15%).

La preghiamo di restituirci copia della presente controfirmata in segno di ricezione ed accettazione di tutte le clausole previste.

Distinti saluti.

Luogo e data

Timbro e firma per l'azienda

Firma del dipendente per presa visione ed integrale accettazione

.....

.....

BOZZA DI ACCORDO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Addì in

tra

– la Società, con sede legale in, via, n., nella persona del legale rappresentante pro-tempore sig., di seguito anche ‘Società’

e

– il Sig. (C.F.:), residente a, via, n., di seguito anche ‘Dipendente’

premessi che

- il sig., assunto in data, risulta in forza alla Società, c/o l’unità sita in, via, n., e svolge mansioni di, con qualifica di, inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L., sulla base di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato oppure determinato con scadenza il
 - il sig. si è dichiarato disponibile (ovvero “ha avanzato alla suddetta Società una richiesta tesa”) alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in essere in un rapporto a tempo parziale;
- tutto ciò premesso, si conviene quanto segue ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e devono qui intendersi trascritte, contribuendo altresì a chiarirne il contenuto.

2. A decorrere dalla data del, il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato oppure determinato con scadenza il, intrattenuto dalla Società con il sig., sarà trasformato in rapporto di lavoro a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto si intende a tempo indeterminato (ovvero “a tempo determinato sino al Decorso tale termine il rapporto di lavoro proseguirà a tempo pieno”).

L’orario di lavoro settimanale, così ridotto, pari a n. ore, sarà distribuito come di seguito indicato:

	dalle	alle	dalle	alle
lunedì				
martedì				
mercoledì				
giovedì				
venerdì				
sabato				
domenica				

3. Restano confermati la sede di lavoro, l’attuale qualifica di, come pure l’inquadramento nel livello della scala contrattuale di classificazione del personale, nonché le mansioni assegnate.

La retribuzione lorda mensile prevista per orario a tempo pieno per la Sua categoria di appartenenza dal C.C.N.L. e dagli accordi aziendali vigenti (ove esistenti), come comunicata al momento dell’assunzione, è così composta:

(esempio)

- minimo tabellare:
- Superminimo assorbibile:
- (altro eventuale)

(eventuale) Tenuto conto delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che Le viene chiesta, l’importo a titolo di “superminimo assorbibile”, convenuto al punto che precede, potrà essere assorbito da successivi aumenti contrattuali nazionali e/o aziendali (eventuale) e/o da passaggi di livello e deve intendersi quale remunerazione comprensiva e compensativa di ogni e qualsiasi tipo di prestazione che Le sarà richiesta, anche eccedente il normale orario di lavoro, anche di carattere salariale, straordinario ed eccezionale, diurna e notturna, domenicale o festiva, nonché di ogni altro apporto fornito a favore di

BOZZA DI ACCORDO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

questa Società in occasione dell'espletamento delle Sue funzioni, ivi comprese le attività in favore di società controllanti, controllate o comunque collegate al fine di garantire il corretto svolgimento delle mansioni affidate.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, ed in particolare:

- importo della retribuzione;
- periodo di corresponsione;
- durata delle ferie e modalità di fruizione;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso;

il presente rapporto di lavoro sarà regolato dalle norme del C.C.N.L. nonché dalla vigente normativa, in particolare in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che i vari istituti contrattuali (retribuzione, ferie, permessi, tredicesima, ecc.) saranno determinati in relazione all'orario di lavoro a tempo parziale.

- **[eventuale] Lavoro supplementare e/o straordinario:** resta inteso che, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 81/2015, e del C.C.N.L., Lei si rende sin d'ora disponibile all'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario su richiesta della Società.

- **[eventuale] Clausole elastiche:** resta inteso che la Società ha facoltà di richiederLe nei seguenti casi (indicare la previsione contenuta nel contratto collettivo o, in mancanza, la circostanza pattuita dalle Parti che andrà certificata presso le Commissioni di certificazione) - con preavviso di almeno giorni lavorativi - di variare la sopra indicata collocazione temporale e/o di aumentare la durata della Sua prestazione lavorativa, dietro corresponsione di una maggiorazione della retribuzione pari al% (indicare la misura stabilita dal contratto collettivo o, in mancanza, quella determinata con accordo tra le Parti tenendo conto del limite di legge pari al 15%).

Letto, confermato e sottoscritto.

IL DIPENDENTE

LA SOCIETÀ

.....

.....

BOZZA DI ACCORDO PER LA PROROGA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Proroga della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

Addì in

tra

– la Società, con sede legale in, via, n., nella persona del legale rappresentante pro-tempore sig., di seguito anche ‘Società’

e

– il Sig. (C.F.:), residente a, via, n., di seguito anche ‘Dipendente’

premessi che

- il sig., assunto in data, risulta in forza alla Società, c/o l’unità sita in, via, n. ..., e svolge mansioni di, con qualifica di, inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L., sulla base di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (oppure) determinato con scadenza il
- il citato rapporto di lavoro a tempo pieno è stato trasformato a tempo parziale a ore settimanali a decorrere dal e fino al sulla base di un accordo sottoscritto in data
- il sig. si è dichiarato disponibile (ovvero “ha avanzato alla suddetta Società una richiesta tesa”) alla proroga dell’attuale rapporto di lavoro a tempo parziale in scadenza il

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e devono qui intendersi trascritte, contribuendo altresì a chiarirne il contenuto.

2. A decorrere dalla data del, l’orario di lavoro a tempo parziale verrà prorogato fino al, nelle modalità di cui sotto.

Decorso tale termine il rapporto di lavoro proseguirà a tempo pieno.

3. L’orario di lavoro settimanale, pari a n. ore, sarà distribuito come segue:

	dalle	alle	dalle	alle
lunedì				
martedì				
mercoledì				
giovedì				
venerdì				
sabato				
domenica				

4. Restano confermati la sede di lavoro, l’attuale qualifica di, come pure l’inquadramento nel livello della scala contrattuale di classificazione del personale, nonché le mansioni assegnate.

5. La retribuzione attualmente percepita continuerà ad essere riproporzionata sulla base dell’orario sopra concordato.

6. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, ed in particolare:

- importo della retribuzione;
- periodo di corresponsione;
- durata delle ferie e modalità di fruizione;
- orario di lavoro;
- termini di preavviso in caso di recesso;

BOZZA DI ACCORDO PER LA PROROGA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

il presente rapporto di lavoro sarà regolato dalle norme del C.C.N.L. nonché dalla vigente normativa, in particolare in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando che i vari istituti contrattuali (retribuzione, ferie, permessi, tredicesima, ecc.) saranno determinati in relazione all'orario di lavoro a tempo parziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL DIPENDENTE

LA SOCIETÀ

.....

.....

BOZZA DI ACCORDO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Addì in

tra

– la Società, con sede legale in, via, n., nella persona del legale rappresentante pro-tempore sig., di seguito anche ‘Società’

e

– il Sig. (C.F.:), residente a, via, n., di seguito anche ‘Dipendente’

premesso

- che il sig., assunto in data, risulta in forza alla Società, c/o l’unità sita in, via, n. ..., e svolge mansioni di, con qualifica di, inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L., sulla base di un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale;
- il citato rapporto di lavoro a tempo pieno è stato trasformato a tempo parziale a ore settimanali a decorrere dal e fino al sulla base di un accordo sottoscritto in data
- (eventuale) che il sig. a fronte di sue personali esigenze, ha richiesto di prestare attività a tempo pieno;

le Parti convengono

di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno, con decorrenza dal Pertanto, a decorrere dalla predetta data l’orario normale di lavoro sarà pari a n. ore settimanali, così distribuite:

(eventuale: “La citata trasformazione avrà effetto sino al Decorso tale termine, il rapporto di lavoro proseguirà a tempo parziale, secondo l’articolazione oraria già osservata”).

Restano invariati le mansioni, la sede di lavoro e l’inquadramento contrattuale in atto.

La retribuzione e gli altri trattamenti saranno riproporzionati in ragione della entità della prestazione lavorativa a tempo pieno.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni di legge in materia, nonché al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e agli accordi aziendali (ove esistenti).

Letto, confermato e sottoscritto.

IL DIPENDENTE

LA SOCIETÀ

.....

.....



VENEZIA

Via delle Industrie 19 • 30175 Venezia Marghera • Tel. +39 041 5499111

PADOVA

Via Edoardo Plinio Masini 2 • 35131 Padova • Tel. +39 049 8227111

ROVIGO

Via Alessandro Casalini 1 • 45100 Rovigo • Tel. +39 0425 2021

TREVISO

Piazza Delle Istituzioni 11 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 2941

www.confindustriavenest.it