



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Il contratto di lavoro a tempo parziale

Webinar

26 febbraio 2024 ore 14.30

Relatori

Andrea Capocelli

Giulia Tomasetto

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

D.Lgs. 15 giugno 2015 n° 81, Capo II, Sezione I, art. 4 e seguenti

- in vigore dal 25 giugno 2015
- abrogata la disciplina previgente di cui al D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000
- modifiche alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 introdotte, dal 13 agosto 2022, per effetto del D.Lgs. n. 105/2022

DEFINIZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

“Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l’assunzione può avvenire a tempo pieno [...] o a tempo parziale” (art. 4, D.Lgs. 81/2015)

- modalità organizzative del *part time* (definizioni, non più vigenti, di *part time* orizzontale, verticale e misto)
- compatibilità del *part time* con specifiche tipologie di rapporto di lavoro e qualifica (apprendistato, dirigente, socio lavoratore di una cooperativa)



FORMA DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

- la forma scritta è necessaria ai fini della prova della sussistenza del contratto di lavoro a tempo parziale
- conseguenze in caso di mancata adozione della forma scritta



CONTENUTO ESSENZIALE DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

- 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
- conseguenze per eventuali omissioni o indeterminanze



TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rifiuto da parte del lavoratore alla trasformazione del rapporto - da tempo pieno a tempo parziale o da tempo parziale a tempo pieno - non costituisce giustificato motivo di licenziamento (cfr. Cassazione civile, sez. lav., 23/10/2023, n. 29337)

a) Da tempo pieno a tempo parziale -> stipula di accordo risultante da atto scritto

Diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto:

- lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti

Diritto di priorità alla trasformazione del rapporto:

- familiare del lavoratore affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti / persona convivente con il lavoratore totalmente e permanentemente inabile e bisognosa di assistenza continua
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni / figlio convivente portatore di handicap

b) Da tempo parziale a tempo pieno -> stipula di accordo senza particolari obblighi di forma

N.B.: ulteriori ipotesi e condizioni di trasformazione possono essere disciplinate dai C.C.N.L. applicati

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

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



LAVORO SUPPLEMENTARE

art. 6 commi 1 e 2, D. Lgs. 81/2015

È la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato individualmente, anche in relazione alle giornate, alle settimane e ai mesi, ma entro il limite del tempo pieno, che a tale fine è l'orario normale fissato dalla legge (40 ore settimanali) o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

- **Se è normato dalla contrattazione collettiva**: il datore di lavoro può chiedere lo svolgimento di prestazione di lavoro supplementare nel rispetto delle previsioni contrattuali;
- **se non è normato dalla contrattazione collettiva**: il datore di lavoro può chiedere 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. Il lavoratore può rifiutarsi solo per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.



LAVORO STRAORDINARIO

art. 6, comma 3, D. Lgs. 81/2015

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoro straordinario è quello prestato **oltre l'orario normale di lavoro**.

La prestazione di lavoro straordinario può essere svolta in ogni tipologia di articolazione oraria del *part time*.

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



CLAUSOLE ELASTICHE

art. 6, comma 4 e segg., D. Lgs. 81/2015

Clausole che consentono di modulare la **collocazione** della prestazione lavorativa, distribuendola diversamente nell'ambito della giornata, settimana, mese o anno, oppure estendendone la durata per un periodo continuato ma entro il limite del normale orario di lavoro. La legge prescrive **la forma scritta ai fini della loro validità**.

- **Se il contratto collettivo contiene una specifica disciplina**: le Parti, nel rispetto di quanto previsto, possono pattuire per iscritto clausole elastiche ed il lavoratore ha diritto ad un preavviso di 2 giorni lavorativi (fatte salve le diverse intese fra le Parti), nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi;
- **se il contratto collettivo applicato non contiene una specifica disciplina**: le clausole elastiche possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle Commissioni di Certificazione. In questo caso, le clausole elastiche devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 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.



CRITERIO DI COMPUTO DEI LAVORATORI *PART TIME*

Quando la legge o il contratto collettivo richiedano l'accertamento della consistenza dell'organico, 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.

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 € 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 **€ 8,53**, ossia $(56,87 \times 6 \text{ gg}) : 40$.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

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 pari a € 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.

CONGEDI E PERMESSI

Congedo di 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.

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.

CONGEDI E PERMESSI

Trattamento in caso di 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.

Permessi art. 33, Legge 104/1992

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).

Ad esempio, per 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 22 giorni lavorativi teoricamente eseguibili, il calcolo sarà il seguente:

$$x : 8 = 3 : 22 \quad x = \frac{24}{22} = 1,09 \text{ (giorni di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese considerato spetterà quindi un solo giorno di permesso.

Grazie per l'attenzione

Area Sindacale, Lavoro e Welfare
sindacale@confindustriavenest.it



CONFINDUSTRIA
VENETO EST