

XXXVIII Corso formativo per praticanti consulenti del lavoro

Anno 2023

Ordine Consulenti del Lavoro Consiglio Provinciale di Salerno

# Il lavoro a tempo parziale

Prof. Avv. Alberto Biancardo

12 giugno 2023

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

- La forma di lavoro tipica è costituita dal lavoro subordinato a tempo indeterminato
- Il d.lgs. n. 81 del 15 giugno del 2015, attuativo del jobs act, all'art. 1 stabilisce che “il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”
- Si differenziano dal contratto di lavoro tipico, i contratti di lavoro atipici, caratterizzati da una maggiore flessibilità della prestazione, quali: il lavoro a tempo determinato, il lavoro somministrato, il contratto di apprendistato, il lavoro intermittente
- Il contratto di lavoro a tempo parziale, c.d. part-time è una forma di rapporto di lavoro atipico
- Il part-time può essere sia tempo determinato che indeterminato, ed è **caratterizzato da un orario lavorativo ridotto rispetto a quello a tempo pieno**

## Part-time orizzontale, verticale e misto

- Nel part-time l'attività lavorativa si svolge con un orario di lavoro inferiore a quello settimanale stabilito dalla legge in 40 ore, ovvero all'orario minore stabilito dai contratti collettivi
- Si parla di part-time verticale o orizzontale a seconda di come viene collocata temporalmente la prestazione lavorativa
- Si ha il **part-time orizzontale** quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno viene effettuata diminuendo l'orario normale giornaliero di lavoro
- Si ha il **part-time verticale** quando è previsto che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno
- È possibile anche una combinazione del part-time verticale ed orizzontale: in tale ipotesi si parla di **lavoro a tempo parziale di tipo misto**

## Part time orizzontale, verticale e misto

### Lavoro a tempo parziale:

l'attività lavorativa si svolge con un orario di lavoro inferiore a quello settimanale stabilito dalla legge in 40 ore, ovvero all'orario minore stabilito dagli stessi contratti collettivi

### Part-time orizzontale:

la riduzione di orario rispetto al tempo pieno viene effettuata diminuendo l'orario normale giornaliero di lavoro

### Part-time verticale:

l'attività di lavoro viene svolta a tempo pieno soltanto in alcuni giorni della settimana, periodi del mese o dell'anno

### Part-time misto:

combinazione del part-time verticale ed orizzontale

## Normativa di riferimento

- La prima normativa sul part-time risale alla legge n. 863 del 1984
- In seguito la materia è stata regolata dal d.lgs. n. 61 del 2000
- Poi dal d.lgs. n. 276 del 2003 (riforma Biagi)
- Modifiche marginali sono state apportate dalla legge n. 247 del 2007
- La materia è, oggi, regolata essenzialmente **dal d.lgs. n. 81 del 2015 articoli 4-12** (attuativo del jobs act)

## Caratteristiche del contratto part-time trattamento rispetto ai lavoratori a tempo pieno

- Il lavoratore inquadrato con contratto part-time gode degli stessi diritti e tutele di un lavoratore a tempo pieno comparabile, pertanto non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, poiché la riduzione del suo trattamento economico è effettuata in proporzione alla minore durata della prestazione lavorativa
- I lavoratori a tempo parziale avranno diritto di beneficiare della medesima disciplina dei lavoratori a tempo pieno, non solo con riguardo alla retribuzione oraria, ma anche di durata del periodo di prova, ferie, astensione per maternità, periodo di comporto (art. 7 d.lgs. n. 81 del 2015)
- Essi non potranno, pertanto, in alcun modo subire un trattamento differenziato e sfavorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno

# Caratteristiche del contratto part-time

## forma scritta e indicazione della durata e collocazione temporale della prestazione

- Il contratto deve essere stipulato in **forma scritta, richiesta ad probationem**, allo scopo di provare che quel determinato rapporto di lavoro ha le caratteristiche del part-time
- Il contratto deve indicare la durata della prestazione lavorativa e la ripartizione e collocazione temporale dell'orario (art. 5 comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015)
- **Nel caso in cui manchi la prova riguardo alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, ovvero nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, con efficacia dalla data dell'accertamento giudiziario**
- La mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni relative alla durata della prestazione determina pertanto, su richiesta del lavoratore, la conversione del rapporto a tempo parziale in tempo pieno

## Caratteristiche del contratto part-time

### forma scritta e indicazione della durata e collocazione temporale della prestazione

- Se, invece, l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario lavorativo, non vi sarà trasformazione in contratto full-time, ma il giudice determinerà le modalità temporali di svolgimento della prestazione di lavoro a tempo parziale, tenendo conto delle esigenze del lavoratore e del datore di lavoro
- Per l'art. 10 comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 "In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno", mentre per il comma 2 "Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina 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".



# Obblighi del datore di lavoro

- Il d.lgs. 276/2003 ha soppresso il previgente obbligo del datore di inviare copia del contratto alla direzione provinciale del lavoro
- È, tuttavia, confermato l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali
- Le disposizioni disciplinanti il lavoro a tempo parziale nel settore privato si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione della trasformazione in contratto a tempo pieno, secondo le previsioni dell'art 10 d.lgs. 81 del 2015
- Qualora sia necessario calcolare il numero di lavoratori di un'azienda, quelli a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario da loro svolto
- Ai lavoratori part-time spettano gli assegni per il nucleo familiare per intero, se la prestazione lavorativa non è inferiore a 24 ore settimanali

# Clausole elastiche e flessibili

- La legge permette al datore di lavoro di richiedere al lavoratore part-time un aumento della durata della prestazione lavorativa, ovvero di effettuare attività in momenti o in orari diversi da quelli indicati nel contratto, attraverso le c.d. clausole elastiche e flessibili
- Il contratto a tempo parziale può infatti contenere clausole che mirano a rendere l'attività lavorativa nel tempo più aderente alle esigenze del datore di lavoro
- Prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015 vi era una distinzione netta fra clausole elastiche e clausole flessibili:
  - **Le clausole elastiche** contenute nel contratto di lavoro a tempo parziale erano relative alla durata, e nello specifico alla variazione in aumento della prestazione lavorativa, e riguardavano il part-time verticale e misto
  - **Le clausole flessibili** ferma restando la durata della prestazione, mutavano la sola collocazione temporale delle ore lavorative, rendendo maggiormente flessibile l'attività lavorativa in relazione alle esigenze del datore di lavoro, e riguardavano il part-time orizzontale

# Clausole elastiche e flessibili

## Il d.lgs. n. 81 del 2015

- Con la normativa vigente, il **d.lgs. n. 81 del 2015**, la distinzione fra clausole elastiche e flessibili non sussiste più
- Difatti l'art. 6 comma 4 del d.lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che “nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, 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”
- Per la nuova normativa le clausole elastiche sono, pertanto, relative sia alla durata che alla collocazione temporale della prestazione lavorativa

## Clausole elastiche e flessibili

- Nel caso in cui il datore di lavoro eserciti il potere di avvalersi delle clausole elastiche o flessibili, deve darne comunicazione al lavoratore con un **preavviso di almeno due giorni**, sempre che gli accordi non prevedano un termine maggiore
- Il contratto collettivo può, pertanto, conferire al datore di lavoro il potere unilaterale di imporre il mutamento della collocazione temporale della prestazione, o anche l'aumento della prestazione del part-time, entro i limiti previsti dal contratto collettivo stesso
- La disponibilità del lavoratore a regolare il suo rapporto in modo flessibile attraverso tali accordi deve risultare da atto scritto
- L'eventuale rifiuto del lavoratore ad aumentare l'orario lavorativo o spostarne la collocazione non può mai essere causa di licenziamento, ma soltanto di provvedimenti disciplinari di tipo conservativo

# Clausole elastiche

- Le clausole elastiche o flessibili devono indicare, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione, nonché la misura massima dell'aumento di durata
- L'aumento della durata della prestazione non può, comunque, eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale
- Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto

# Clausole elastiche

- Ove il contratto collettivo non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite, ma soltanto per iscritto davanti alle commissioni di certificazione (art. 6 comma 6 d.lgs. n. 81 del 2015)
- La pattuizione davanti alle commissioni di certificazione ha la funzione di tutelare il prestatore di lavoro, che potrà farsi assistere da:
  - un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce
  - un avvocato
  - **un consulente del lavoro**
- Il lavoratore può revocare il consenso alle clausole elastiche se lavoratore studente, ovvero in caso di grave patologia indicata dalla legge, propria o dei congiunti, se ha un figlio minore di 13 anni o disabile, o se assiste un convivente che necessita di assistenza continua

# Istanza di certificazione clausole elastiche

- Deve essere sottoscritta davanti alle **commissioni di certificazione**
- Deve stabilire se la variazione riguarda l'aumento della prestazione lavorativa, la variazione temporale o entrambe

Alla COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

c/o \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ pec \_\_\_\_\_

**Oggetto: istanza di certificazione di pattuizione clausole elastiche relative a un contratto part time.**

Ai sensi degli articoli 75 e seguenti del D.Lgs. 10/09/2003, n. 276 e successive modifiche, e art. 3 D.M. 21/07/2004,

## NOI SOTTOSCRITTI:

Sig. \_\_\_\_\_ (dati del datore di lavoro);

E

Sig. \_\_\_\_\_ (dati del lavoratore), in qualità di lavoratore, assistito nella presente procedura da \_\_\_\_\_ (dati del rappresentante sindacale, avvocato o consulente del lavoro), indirizzo e-mail per le comunicazioni:  
\_\_\_\_\_

## CHIEDIAMO

a codesta Commissione di certificazione, previo esame ed eventuale modifica e/o integrazione della documentazione che si allega (o che verrà successivamente depositata su richiesta dell'organo collegiale), nonché previa audizione di entrambe le parti istanti, di voler

## CERTIFICARE

**ai sensi dell'art. 6, c. 6°, Dlgs 81/2015 l'allegata pattuizione riguardante l'inserimento di clausole elastiche relative a:**

- variazione collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- variazione in aumento della prestazione lavorativa;

nel contratto di lavoro a tempo parziale, stipulato in data \_\_\_\_\_, **in assenza di una disciplina del CCNL** applicato al contratto in argomento. A tal uopo dichiariamo di essere consapevoli degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali che scaturiscono dalla stipula e dallo svolgimento del suddetto contratto di lavoro.

Luogo \_\_\_\_\_/Data \_\_\_\_\_

Firma datore di lavoro \_\_\_\_\_

Firma lavoratore \_\_\_\_\_

## Previgente normativa

- La prima normativa italiana sul part-time è la legge n. 863 del 1984
- La sentenza della Corte cost. n. 210 del 1992 stabilisce la legittimità della variazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, ma solo a condizione che le variazioni non siano soggette al mero arbitrio del datore
- Nel 2000, il d.lgs. n. 61 pone ampi limiti alle clausole di elasticità dell'estensione della prestazione
- Per bilanciare tale rigidità la riforma Biagi, con l'intento di incentivare il part-time, amplia il potere unilaterale del datore di lavoro di variare la prestazione lavorativa, ed istituisce il lavoro a chiamata
- La legge n. 247 del 2007 pone dei limiti alla possibilità di concordare direttamente le clausole elastiche, da parte di datore e prestatore di lavoro, ma la vigente normativa ripristina tale possibilità
- Oggi è l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. n. 81 del 2015 a consentire le clausole elastiche, anche quando non previste da un contratto collettivo



## Prestazioni supplementari

- Il datore di lavoro ha la facoltà di chiedere, ove previsto dai contratti collettivi e nel rispetto di quanto stabilito da questi ultimi, e comunque entro i limiti dell'orario normale previsto per legge di 40 ore settimanali, lo svolgimento di **prestazioni c.d. supplementari**, ossia prestazioni lavorative svolte oltre l'orario concordato tra le parti
- Se il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore, senza il suo consenso, a differenza della normativa previgente, lo svolgimento di prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate (art. 6 comma 1 d.lgs. n. 81 del 2015)
- Per le prestazioni di lavoro supplementari è prevista per il lavoratore una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto

## Prestazioni supplementari

- Il lavoratore può, tuttavia, rifiutare di svolgere l'orario supplementare in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2 del d.lgs. n. 81 del 2015
- Il consenso del lavoratore per il lavoro supplementare non è, oggi, richiesto neanche in assenza di clausole che autorizzino il datore ad imporne l'esecuzione
- Il rifiuto del lavoratore a svolgere il lavoro supplementare non costituisce giustificato motivo di licenziamento, ma può dar luogo a provvedimenti negativi nei confronti del prestatore

## Lavoro supplementare e straordinario

- Oltre al lavoro supplementare, svolto dal lavoratore part-time oltre l'orario giornaliero concordato tra le parti nel contratto individuale, entro i limiti del tempo pieno, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore a tempo parziale, nell'ambito del part-time verticale, anche il lavoro straordinario, ossia che l'attività lavorativa venga svolta oltre l'orario previsto per il tempo pieno
- Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono caratterizzati dallo svolgimento di ore lavorative ulteriori rispetto a quelle previste da contratto
- Il lavoro supplementare è tipico dei contratti a tempo parziale mentre lo straordinario può essere svolto sia dai lavoratori part-time sia da quelli full-time
- Differenza fra lavoro **supplementare** e **straordinario**: il primo rientra nel limite del tempo pieno, ossia massimo 40 ore o quanto stabilito in misura minore dai contratti collettivi, il secondo eccede il tempo stabilito dai contratti collettivi o dalla legge per l'orario a tempo pieno

# Lavoro supplementare e clausole elastiche

Allo schema rigido del part-time legato alla predeterminazione dell'orario si può, oggi, ovviare con

## Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare, la cui disciplina è di norma contenuta nei contratti collettivi, aumenta la prestazione giornaliera.

## Clausole elastiche

Le clausole elastiche aumentano la prestazione lavorativa in un determinato periodo o ne variano la collocazione temporale

# Lavoro supplementare e clausole elastiche

## Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare, la cui disciplina è di norma contenuta nei contratti collettivi, aumenta la prestazione giornaliera. In difetto di accordo individuale sul lavoro supplementare:

- L'aumento della prestazione lavorativa non deve essere superiore al 25% dell'orario settimanale previsto dal contratto part-time;
- si ha una maggiorazione retributiva del 15%;
- il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari;
- è vietato il licenziamento in caso di rifiuto del lavoratore

## Clausole elastiche

Le clausole elastiche aumentano la prestazione in un determinato periodo o ne variano la collocazione temporale, nel rispetto delle seguenti regole:

- La durata delle prestazioni non può essere superiore al 25% delle ore contrattuali;
- la maggiorazione retributiva è del 15 per cento;
- è necessario un preavviso minimo di 2 giorni;
- il rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento
- il lavoratore può revocare il consenso per motivi di studio o malattia, anche di familiari

## Trasformazione da tempo pieno a part-time e viceversa

- La legge consente al datore e al prestatore di lavoro di trasformare il loro rapporto a tempo pieno in un rapporto part-time, o viceversa (art. 8 comma 2, d.lgs. n. 81 del 2015)
- L'accordo tra le parti deve risultare da un atto scritto e l'eventuale rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto non può costituire giustificato motivo di licenziamento (art. 8 comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015)
- I lavoratori a tempo pieno, che si trovano in particolari condizioni di salute accertate, ossia affetti da gravi patologie oncologiche o cronico degenerative per cui risulti una ridotta capacità lavorativa, hanno invece diritto alla trasformazione in rapporto a tempo parziale, con diritto di tornare al tempo pieno, su loro richiesta, qualora le condizioni di salute lo consentano (d.lgs. n. 81 del 2015, art. 8 comma 3)

## Trasformazione da tempo pieno a part-time e viceversa

- Il passaggio al part-time può essere chiesto per una sola volta anche in luogo del congedo parentale, ma la richiesta di riduzione d'orario non può essere superiore del 50 per cento
- In caso di gravi patologie del coniuge, figli o genitori del lavoratore, nel caso in cui questi assista un familiare convivente con inabilità lavorativa permanente al 100 per cento connotata da gravità ex art. 3 comma 3 legge n. 104 del 1992, ovvero figlio convivente portatore di handicap o con età non superiore di anni tredici, è riconosciuta la priorità della trasformazione da tempo pieno a parziale
- Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni

## Casi concreti e giurisprudenza di legittimità

- Secondo la giurisprudenza di legittimità, **Cassazione civile sez. lav., 03 novembre 2021, n. 31349**, nei rapporti di lavoro con orario part-time, la programmabilità del tempo libero del lavoratore al fine di garantire l'esplicazione di un'ulteriore attività lavorativa, assume carattere essenziale che giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale
- Per la Suprema Corte, **Cassazione civile sez. lav., 19 gennaio 2018, n. 1375**, il rapporto di lavoro subordinato, in assenza della prova di un rapporto part-time, nascente da atto scritto, si presume a tempo pieno; è, pertanto, onere del datore di lavoro, che allegghi la durata limitata dell'orario, fornire la prova della riduzione della prestazione lavorativa, né la sua diminuzione può essere unilateralmente disposta dal datore di lavoro, potendo conseguire soltanto ad accordo tra le parti, la cui prova, tuttavia, può essere data per "facta concludentia", anche se il contratto sia stato stipulato per iscritto



## Casi concreti e giurisprudenza di legittimità

- La **Cassazione con ordinanza 11 febbraio 2021, n. 3544**, ha stabilito che in caso di nullità del contratto part-time per difetto della forma scritta, il rapporto di lavoro deve considerarsi come un ordinario rapporto full time, con il conseguente diritto del lavoratore alla retribuzione parametrata ad un orario a tempo pieno
- Con **ordinanza dell'11 aprile 2018 n. 8966**, la Cassazione afferma che viola il principio di non discriminazione, l'azienda che riconosce ai lavoratori part-time una retribuzione oraria inferiore rispetto ai colleghi a tempo pieno
- Con la recente **ordinanza del 9 maggio 2023 n. 12244**, la Cassazione afferma che, in caso di rifiuto di trasformazione del rapporto da full-time a part-time, il dipendente può essere legittimamente licenziato se il recesso non è intimato a causa del diniego opposto ma a causa della impossibilità di utilizzo della prestazione a tempo pieno

## Casi concreti e giurisprudenza di legittimità

- La **Cassazione con sentenza del 24 giugno 2022, n. 24388**, ha statuito che viene integrato il reato di sfruttamento del lavoro, di cui all'art. 603-bis c.p., nell'ipotesi in cui i dipendenti formalmente assunti con contratto part-time vengano costretti a lavorare a tempo pieno
- Secondo la Corte, **sentenza del 18 luglio 2022 n. 22497**, le norme sull'incompatibilità nel pubblico impiego non si applicano nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno. Nel caso di specie la Corte ha dato ragione ad un dipendente comunale che si era visto licenziare dal Comune perché, in regime di part time, aveva un rapporto di lavoro anche con un'altra amministrazione
- Con **sentenza del 25 maggio 2017 n. 13196** la Cassazione ha affermato la legittimità del lavoratore part-time di svolgere un'altra attività compatibile con l'orario di lavoro. L'eventuale incompatibilità deve essere concretamente dimostrata dal datore di lavoro

## Lavoro a tempo parziale – D.lgs. n. 81/2015 artt. 4-12

### Art. 4. Definizione

1. 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. 5. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

### Art. 6. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. 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 di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, 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.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono 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 o da un avvocato o da un consulente del lavoro. 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 eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

### Art. 7. Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.

2. 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.

### Art. 8. Trasformazione del rapporto

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

6. 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.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

Art. 9. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. 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. 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.

Art. 10. Sanzioni

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata 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.

2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina 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, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

3. Lo svolgimento di prestazioni 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, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Art. 12. Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.