

XXXIX Corso formativo per praticanti consulenti del lavoro

Anno 2024

Ordine Consulenti del Lavoro Consiglio Provinciale di Salerno

Il lavoro a tempo parziale

Prof. Avv. Alberto Biancardo

20 maggio 2024

Il lavoro a tempo parziale (part-time)

- La forma di lavoro tipica è costituita dal lavoro subordinato a tempo pieno e 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 lavoro part-time**
- La flessibilità del part-time risponde alle esigenze delle imprese di ottimizzare l'impiego di risorse umane (flessibilità interna), ma anche del lavoratore in un'ottica di conciliazione fra vita professionale e familiare (c.d. *work-life balance*). Se imposto dal datore di lavoro è definito part-time involontario

Il lavoro a tempo parziale (part-time)

- Il contratto di lavoro a tempo parziale, c.d. part-time è, pertanto, 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**
- **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**
- Così come disposto ex art. 3 d.lgs. n. 66 del 2003, difatti: “L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno”
- La legge non fissa una durata minima della prestazione part-time, tuttavia previsioni di orario minimo possono essere contemplate dai singoli contratti collettivi

Part-time orizzontale, verticale e misto

- 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**
- Il part-time in cui la prestazione viene svolta soltanto in alcuni mesi dell'anno è detto anche ciclico, ed è caratterizzato, nonostante i periodi di interruzione della prestazione, dalla continuità del rapporto per l'intero anno (anche durante tali periodi viene computata l'anzianità di servizio e contributiva)

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
- Successivamente è stata regolata 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
- Per la Cassazione (sent. n. 14797 del 30.05.2019) viola il principio di non discriminazione l'azienda che riconosce al lavoratore part-time una retribuzione oraria inferiore rispetto ai colleghi assunti a tempo pieno

Caratteristiche del contratto part-time

forma scritta, 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 con conseguente diritto del prestatore alla retribuzione parametrata ad un orario a tempo pieno

Caratteristiche del contratto part-time

forma scritta, 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".

Caratteristiche del contratto part-time

forma scritta, indicazione della durata e collocazione temporale della prestazione

- Oltre alla forma scritta il contratto individuale di lavoro a tempo parziale dovrà, pertanto, contenere delle clausole che indicano:
 - la durata della prestazione
 - la collocazione temporale della prestazione

Esempio di clausole sulla durata e collocazione temporale della prestazione (clausola contrattuale n. 7)

Di seguito dette Parti,

Si conviene e stipula quanto segue

1) DECORRENZA E DURATA

Il Lavoratore è assunto a tempo parziale alle dipendenze della Società dal giorno _____ a tempo indeterminato.

2) INQUADRAMENTO

Il Lavoratore è assunto nella categoria _____ con qualifica di _____ ed inquadramento al livello _____ del CCNL _____ applicato dalla Società (di seguito "CCNL").

3) MANSIONI

Il lavoratore è assunto alle dipendenze della Società per lo svolgimento delle seguenti mansioni a titolo esemplificativo e non esaustivo

4) SEDE DI LAVORO

Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa è individuato presso la sede della Società sita a _____ in Via _____ n. _____.

5) EVENTUALE SPOSTAMENTO DI SEDE

In presenza di effettive esigenze aziendali, La Società si riserva di disporre l'assegnazione, anche temporanea, del Lavoratore presso altre sue sedi.

6) TRASFERTE

La Società tuttavia richiede al Lavoratore la massima disponibilità ad effettuare le trasferte che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni che gli sono affidate.

7) ORARIO DI LAVORO

La prestazione lavorativa è svolta dal _____ al _____ per un totale di _____ ore settimanali, così distribuite:

_____ dalle ore _____ alle ore _____;

_____, dalle ore _____ alle ore _____;

_____, dalle ore _____ alle ore _____;

ecc.

La prestazione lavorativa è ridotta in misura percentuale pari a _____% rispetto a quella prevista per il tempo pieno.

Caratteristiche del contratto part-time forma scritta e clausola di riduzione dell'orario

- In tema di forma del contratto part-time la Cassazione (ord. n. 3544 dell'11.02.2021) ha stabilito che in caso di difetto della forma scritta nel contratto part-time, 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
- Per la Suprema Corte (sent. n. 1375 del 19.01.2018) il rapporto di lavoro subordinato, in assenza della prova di un rapporto part-time, nascente da atto scritto, si presume a tempo pieno
- La Cassazione ha affermato, poi, che “in ipotesi di nullità del contratto part-time per difetto dei requisiti del contenuto di forma previsti da norme imperative di legge, deve ritenersi costituito un ordinario rapporto di lavoro, previa eliminazione della clausola nulla; con il conseguente diritto del lavoratore al risarcimento del danno, commisurato alle differenze retributive rispetto all'orario full-time svolto, solo ove risulti la mora accipiendi di parte datoriale, in coerenza con il principio di corrispettività delle prestazione”

Caratteristiche del contratto part-time

forma scritta e clausola di riduzione dell'orario

- La Suprema Corte ha ritenuto, alla luce della pronuncia della Corte costituzionale n. 283 del 2005 che la nullità per vizio di forma della clausola sulla riduzione dell'orario di lavoro non risulta idonea a travolgere integralmente il contratto, ma determina “la qualificazione del rapporto come normale rapporto di lavoro, in ragione dell'inefficacia della pattuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale”, pertanto avremo “ per il principio generale di conservazione del negozio giuridico colpito da nullità parziale, che il rapporto di lavoro deve considerarsi a tempo pieno”
- Il lavoratore non avrà diritto soltanto alle retribuzioni proporzionate alle prestazioni in concreto eseguite di cui fornisce prova (ex art. 2126 c.c.) ma avrà diritto alla retribuzione parametrata ad un orario a tempo pieno, purché abbia preventivamente messo in mora il datore di lavoro offrendo espressamente l'esecuzione della prestazione full time

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. n. 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 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 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 necessiti di assistenza continua

Clausole elastiche

- Esempio di clausole elastiche nel contratto individuale a tempo parziale

8) CLAUSOLA ELASTICA

In conformità con quanto previsto dall'art. _____ del CCNL , le parti concordano di riconoscere in capo alla Società la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa fino ad un massimo di _____ ore settimanali con un preavviso di _____ giorni . Con lo stesso preavviso, la Società potrà variare altresì la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

La Società comunica al lavoratore la variazione della collocazione oraria della prestazione per via _____.

La Società riconosce al Lavoratore, per le prestazioni rese in applicazione della clausola elastica, la maggiorazione del _____%, calcolata sulla retribuzione di fatto di cui all'art. _____ del CCNL.

Istanza di certificazione clausole elastiche

- Se il contratto non disciplina le clausole elastiche, esse possono essere pattuite per iscritto
- Devono essere sottoscritte davanti alle commissioni di certificazione
- Devono stabilire se la variazione riguarda:
 - l'aumento della prestazione lavorativa
 - la variazione temporale
 - 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 sul part-time in riferimento alle clausole elastiche

- 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

- Ove non siano presenti clausole elastiche 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, è ammessa sanzione conservativa

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
- Secondo la **Suprema Corte, ordinanza del 19 febbraio 2024 n. 4350**, un contratto di lavoro part-time può automaticamente trasformarsi in full-time se il dipendente svolge sempre le ore previste per un impiego a tempo pieno. Tale trasformazione avviene senza bisogno di modifiche formali al contratto originale. Pertanto, se un lavoratore a part-time svolge un orario equivalente a quello di un full-time, si ha una conversione del rapporto lavorativo “per fatti concludenti”, ovvero per le evidenti modalità operative adottate, anche in assenza di un accordo formale

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

Casi concreti e giurisprudenza di legittimità

- La **Cassazione con ordinanza del 19 febbraio 2024, n. 4313**, ha stabilito che non esiste alcuna correlazione automatica tra il numero di ore svolte dai dipendenti (se full-time o part-time) e anzianità di servizio nella valutazione di una progressione economica. Non è, pertanto, consentito discriminare un lavoratore perché svolge una mansione part-time nella valutazione complessiva del merito per accedere a condizioni economiche migliori, a parità di anzianità
- 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
- Con **sentenza del 10 agosto 2020 n. 16864**, la **Cassazione civile** ha stabilito che alla garanzia della forma scritta non può sopperire neanche l'asserita predeterminazione dell'orario giornaliero evinta dal contesto organizzativo della società