

GUIDA AL PART-TIME

Con il Decreto Legislativo numero 81 del 15 giugno 2015, *disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, in attuazione della Legge delega 183 del 2014 c.d. Jobs Act*, anche il contratto part-time o a tempo parziale ha subito dei ritocchi, in questa piccola guida vedremo cosa è cambiato.

E' necessario precisare che per una più completa trattazione dell'argomento di questa breve guida, è necessario consultare anche le norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) prevista dai CCNL.

INDICE

1. Storia del part-time
2. Cosa è il part-time
3. Assunzione
4. Part-time orizzontale
 - 4.1 part-time verticale
 - 4.2 part-time misto
5. Compatibilità del part-time con altri contratti di lavoro
6. Limiti numerici
7. Doppio lavoro nei comparti privati
8. Doppio lavoro nel pubblico impiego
9. Retribuzione e diritti del lavoratore part-time
10. Stessi diritti, la retribuzione proporzionata alle ore
11. Principio di non discriminazione
12. Il riproporzionamento
13. Permessi e congedi parentali nel part-time
14. Le ferie nel part-time orizzontale e verticale
15. Calcolo della retribuzione nel part-time
16. Ferie
17. I permessi
18. Come si calcolano i contributi nel part-time
19. Part-time e assegni familiari
20. Forma scritta del contratto part-time
21. Il riconoscimento di un rapporto a tempo pieno
22. Durata del part-time
23. Come indicare l'orario di lavoro nel contratto part-time
24. Indicazione delle fasce orarie nel part-time verticale
25. Il lavoratore nel part-time ha diritto al tempo libero
26. Durata della prestazione lavorativa
27. Il datore di lavoro non può decidere l'orario di volta in volta
28. Contratto part-time stipulato senza la ripartizione dell'orario di lavoro
30. Patto di prova nel contratto part-time
31. Lavoro supplementare e straordinario nel part-time
32. Il limite del 25%
33. Quando il lavoratore può rifiutare il lavoro supplementare
34. La maggiorazione del 15%

- 35. I limiti nei contratti collettivi e la retribuzione maggiorata
- 36. Lavoro straordinario nel part-time
- 37. Consenso e rifiuto del lavoratore, nessun licenziamento
- 38. Clausole elastiche nel part-time
 - 38.1 La differenza tra clausole flessibili ed elastiche
- 39. Preavviso di 2 giorni
- 40. Quando il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica
 - 40.1 Forma scritta della clausola elastica
- 41. Trasformazione del rapporto da full-time a part-time
 - 41.1 Licenziamento
 - 41.2 Accordo tra le parti
- 42. Lavoratori aventi diritto alla trasformazione a tempo parziale
- 43. Diritto di precedenza nel part-time nelle assunzioni
 - 43.1 Il diritto di precedenza e il risarcimento del danno
- 44. Trasformazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego
- 45. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale
- 46. Sanzioni nel part-time
 - 46.1 Mancanza della forma scritta
 - 46.2 Omessa indicazione della durata della prestazione
 - 46.3 Mancata collocazione temporale dell'orario di lavoro
 - 46.4 Violazioni sulle clausole elastiche
- 47. Part-time e assicurazione inail e contro le malattie professionali
- 48. Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche
- 49. Festività
- 50. Congedi per maternità
- 51. Part-time verticale e congedi parentali
- 52. Preavviso
- 53. Part-time e permessi per motivi personali
- 54. Part-time e permessi legge 104/1992
- 55. Part-time e pronta disponibilità
- 56. Part-time e pensione
- 57. Sintesi delle nuove disposizioni relative allo svolgimento del rapporto di lavoro
- 58. DOMANDE E RISPOSTE
 - Lavoro pubblico*
 - 58.1 Buono pasto
 - 58.2 Ferie
 - 58.3 Astensione facoltativa e part-time verticale
 - 58.4 La concessione del part time non è automatica.
 - 58.5 È necessaria una domanda per passare al tempo pieno
 - 58.6 Revoca unilaterale per chi è part-time
 - 58.7 Entro 60 giorni la risposta alla richiesta di part time
 - 58.8 Le modalità del part time si concordano con la PA
 - 58.9 Autorizzazione consigliata per l'extra lavoro nel part-time
 - 58.10 Lavoro part time almeno al 30% del tempo pieno
 - Previdenza
 - 58.11 Il part-time non modifica i tempi del pensionamento
 - 58.12 Il part-time riduce l'entità dell'assegno
 - Maternità*
 - 58.13 Doppio part time e doppio allattamento
 - 58.14 Part-time, cumulabili i congedi legati ai figli
- 59. Fonti di riferimento CCNL
- Fac-simile domande
- E-boock e guide**
- Link utili**

1. STORIA DEL PART-TIME

Il contratto a tempo parziale si è sviluppato nel corso negli anni come uno dei contratti di lavoro subordinato.

La prima disciplina è arrivata con la Legge n. 726 del 1984, poi successivamente è stata introdotta la normativa nel D. Lgs. n. 61/2000, poi modificata dalla "riforma Biagi", dalla legge n. 247/2007, dalla legge n. 183/2011 e dalla "Riforma Fornero", legge n. 92 del 2012.

Fino ad arrivare ad oggi, dal 24 giugno 2015, quando è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 81 del 2015, che ha abrogato tutta la precedente normativa in materia.

Il testo del Decreto Legislativo n. 66 del 2003, la normativa sull'orario di lavoro, ci forniva indirettamente, in riferimento al contratto part-time, le definizioni di:

- lavoro a tempo pieno (l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati);
- lavoro a tempo parziale (l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario a tempo pieno);
- lavoro supplementare (quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno);
- clausola flessibile (quella che consente al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa);
- clausola elastica (quella che consente al datore di lavoro, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa).

2. COSA È IL PART-TIME

Prima di tutto va ricordato che il contratto di lavoro a tempo parziale, meglio conosciuto tra i lavoratori come contratto part-time, è un contratto di lavoro subordinato che è caratterizzato da un orario di lavoro ridotto rispetto a quello ordinario (ossia il full-time o contratto a tempo pieno), che generalmente è individuato in 40 ore settimanali (come da articolo 3, comma 1 del Decreto Legislativo n. 66 del 2003), ovvero nel minor orario di lavoro previsto dai CCNL nei nostri comparti 36 o 38 ore.

La normativa completa sul contratto part-time è contenuta negli articoli da 5 a 12 del D. Lgs. n. 81/2015.

Con l'introduzione di questo Decreto sono state abrogate le norme che precedentemente disciplinavano il contratto di lavoro a tempo parziale, come ad esempio il Decreto Legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000, legge che già nasceva sulla base della costante richiesta di flessibilità dell'orario di lavoro emersa a livello europeo nel mondo del lavoro.

Il contratto part-time o contratto a tempo parziale ha una peculiarità che è quella di fornire alle aziende ed ai lavoratori una tipologia di contratto di lavoro che consenta lo svolgimento di un orario lavorativo ridotto, sia per venire incontro alle esigenze aziendali di poter inquadrare un lavoratore solo per alcune ore durante la giornata lavorativa, sia per consentire di conciliare la vita professionale e la vita privata ai lavoratori.

Il part-time è quindi un contratto molto utilizzato dai lavoratori che hanno degli impegni familiari o di altra natura nel corso della giornata, oppure in certi periodi dell'anno.

E' un contratto utilizzato dalle lavoratrici madri, dai giovani studenti o anche dai lavoratori cinquantenni in cerca di nuovo impiego.

E' utilizzato altresì dalle aziende che hanno bisogno di una forza lavorativa ma a tempo parziale.

3. ASSUNZIONE

L'assunzione con un contratto part-time, che può essere orizzontale, verticale o misto, è consentita dalla legge in tutti i settori di attività, configurandosi come una tipologia di riduzione dell'orario di lavoro.

La legge che disciplina il lavoro a tempo parziale è attualmente il Decreto Legislativo n. 81/2015 in vigore dal 25 giugno 2015.

Alcune categorie del Pubblico Impiego non possono costituire rapporti di lavoro a part-time (fra gli altri) le seguenti categorie:

- personale tecnico operativo del Vigili del Fuoco;
- personale della polizia municipale ai sensi della legge 65/86
- il personale di ruolo soggetto ad avvicendamento e a contratto del Ministero degli Esteri e di altre amministrazioni ed enti pubblici che prestano servizio all'estero
- i dirigenti preposti alla titolarità degli uffici

4. PART-TIME ORIZZONTALE.

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale che è quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, ad esempio: dal lunedì al venerdì dalle ore 9 alle 14 o dalle 14 alle 18.

4.1 PART-TIME VERTICALE

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che è quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, ad esempio: il lavoratore che lavora il lunedì, il mercoledì ed il venerdì per 8 ore giornaliere.

4.3 PART-TIME MISTO

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto che è quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità precedentemente indicate (cioè un misto tra orizzontale e verticale) ad esempio: dal lunedì al mercoledì full-time 8 ore al giorno e giovedì e venerdì part-time solo la mattina).

Tali definizioni, dopo l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81/2015, ossia dal 25 giugno 2015, sono da considerarsi ancora valide, ma come vedremo, nella nuova normativa viene eliminata la differenziazione del part-time in verticale, orizzontale o misto, così come viene eliminata la differenziazione tra clausole elastiche e clausole flessibili, ricomprese ora entrambe sotto la definizione di clausole elastiche.

5. COMPATIBILITÀ DEL PART-TIME CON ALTRI CONTRATTI DI LAVORO

Il part-time, ossia il contratto di lavoro a tempo parziale, è applicabile oltre che al contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche:

- al contratto di inserimento,
- al contratto di apprendistato
- ed al contratto a tempo determinato (contratto a termine)
- soci di cooperativa
- dirigenti
- lavoratori in mobilità
- lavoratori chiamati a sostituire coloro che si assentano per godere il congedo di maternità o il congedo di paternità.

6. LIMITI NUMERICI

L'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi - inclusi quelli aziendali - non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore se uguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Quindi i CCNL possono modificare la norma di legge, riferendo il computo alla media degli occupati a tempo indeterminato nel corso dell'anno (in luogo del riferimento al 1° gennaio dell'anno di assunzione) ovvero anche prevedendo che il limite del 20% (come pure un limite superiore)

debba essere individuato con riferimento all'organico complessivo del datore, inclusi quindi i lavoratori a tempo determinato, da computarsi secondo i criteri generali di cui sopra, ovvero in base a quanto previsto dal medesimo contratto collettivo.

7. DOPPIO LAVORO NEI COMPARTI PRIVATI

Nessuna norma vieta il cumulo di prestazioni lavorative e la possibilità di svolgere più lavori alle dipendenze di più datori di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore cumuli due o più contratti part-time con una pluralità di datori di lavoro, ad esempio, un part-time dalle 9 alle 13 ed un altro part-time dalle 16 alle 20, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro settimanali.

Il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività, nel rispetto dei limiti relativi al riposo giornaliero (11 ore nelle 24) e del riposo settimanale.

A questa possibilità è posto il limite del dovere di fedeltà da parte del lavoratore e del divieto di concorrenza.

8. DOPPIO LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

In via generale è fatto divieto per i dipendenti delle PP.AA. di svolgere un secondo lavoro, salvo la possibilità di presentare domanda per una prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

Se il nulla osta viene concesso, (non c'è più l'obbligo dell'amministrazione di accettare ovvero differire per sei mesi la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time) costoro, infatti, possono svolgere anche altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, purché non vi sia conflitto di interessi con le funzioni ricoperte presso la P.A. e purché il secondo rapporto di lavoro non intercorra con altro datore pubblico, se si eccettua la previsione dell'art. 17, comma 18, 1. n. 127/1997, che consente, ma solo negli enti locali, di affiancare al proprio impiego pubblico part-time una seconda attività lavorativa da svolgersi presso altro ente pubblico.

9. RETRIBUZIONE E DIRITTI DEL LAVORATORE PART-TIME

Un importante principio nei contratti di lavoro a tempo parziale o part-time è il principio di non discriminazione nel contratto a tempo parziale, secondo il quale al lavoratore part-time spettano gli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno, ossia un trattamento equivalente (e non meno favorevole) rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello contrattuale secondo CCNL.

10. STESSI DIRITTI, LA RETRIBUZIONE PROPORZIONATA ALLE ORE

Pertanto il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti riconosciuti al lavoratore a tempo pieno, fermo restando il trattamento economico-retribuito proporzionalmente ridotto in base alla quantità dell'orario di lavoro che effettivamente svolge.

La retribuzione su base oraria deve essere determinata con gli stessi parametri previsti per il lavoratore a tempo pieno.

Stessi diritti anche nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per malattia o infortunio sul lavoro o maternità.

11. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro;
- l'accesso ai servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- i diritti sindacali, ivi compresa l'aspettativa sindacale.

Il Decreto n. 81/2015, all'art. 7 disciplina anche il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale.

Al lavoratore part-time riconosce esplicitamente il diritto al pari trattamento.

Più precisamente il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento (principio di non discriminazione).

Quindi 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.

Non solo, i CCNL 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.

12. IL RIPROPORZIONAMENTO

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta inoltre che il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.
- Il lavoratore part-time ha infatti diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, quindi la stessa paga oraria. Quindi lo stipendio del lavoratore part-time è inferiore per effetto del minor numero di ore lavorate, ma resta equivalente in termini di paga oraria spettante.

Mentre gli importi dei trattamenti e indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità nel part-time saranno calcolati in maniera proporzionale al numero delle ore lavorate, salvo che i contratti collettivi (e quindi si deve consultare il proprio CCNL) non stabiliscano che il calcolo delle indennità debba avvenire secondo parametri più favorevoli al lavoratore.

13. PERMESSI E CONGEDI PARENTALI NEL PART-TIME

Sempre per lo stesso principio di non discriminazione, il lavoratore con un contratto a tempo parziale ha diritto allo stesso trattamento normativo rispetto ai lavoratori assunti a tempo pieno riguardo alla durata del periodo di ferie annuali, dei congedi di maternità e dei congedi parentali, nonché la durata del trattamento di malattia e infortunio.

14. LE FERIE NEL PART-TIME ORIZZONTALE E VERTICALE

Per quanto riguarda le ferie c'è una importante distinzione tra part-time orizzontale e part-time verticale.

Nel part-time con orario ridotto (orizzontale) le ferie retribuite sono garantite nella stessa misura di quelle spettanti al lavoratore a tempo pieno.

Nel caso di part-time con un orario a tempo pieno ma solo per alcuni giorni, o settimane o mesi (verticale), la durata delle ferie è proporzionata alla quantità della prestazione lavorativa effettuata durante l'anno.

Ovviamente anche la retribuzione feriale del lavoratore part-time è proporzionalmente ridotta in relazione alla riduzione oraria della prestazione lavorativa.

15. CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE NEL PART-TIME

Molti lavoratori si chiedono come calcolare lo stipendio nel part-time. E' bene dare una rapida risposta a questo quesito.

Nel part-time la retribuzione fissa (paga base, contingenza, EDR, terzo elemento, scatti di anzianità, ecc.) è la stessa che spetta ai lavoratori a tempo pieno, ma viene riproporzionata in base alla percentuale di part-time svolto.

Ad esempio un lavoratore part-time al 50% (20 ore settimanali), avrà diritto al 50% delle retribuzioni fisse e continuative, che generalmente sono indicate nella parte alta del cedolino.

Allora il lavoratore nella busta paga troverà nella parte alta l'indicazione della paga base, della contingenza, ecc. nell'importo spettante ad un lavoratore a tempo pieno, ma poi effettivamente nel corpo centrale del cedolino gli viene erogata la retribuzione (la somma di tutti gli elementi fissi) ma proporzionata alla percentuale del part-time (nel caso in esempio, il 50% della retribuzione).

E quindi il lavoratore percepirà una retribuzione proporzionata all'orario di lavoro ridotto svolto.

16. FERIE

Per quanto riguarda le ferie annuali, invece il lavoratore nella busta paga riceverà le stesse giornate pagate a titolo di ferie del lavoratore full-time, solo che viene pagata la giornata di ferie in base alla retribuzione giornaliera (un ventiseiesimo) spettante ma come lavoratore part-time (nel caso in esempio sempre ridotta al 50%).

17. I PERMESSI

I permessi retribuiti in busta paga part-time invece sono riproporzionati in termini di ore di permessi spettanti, ad esempio: se sono 72 le ore di permessi retribuiti in un anno, al lavoratore part-time al 50% spettano 36 ore di permessi annui, ma pagati con la stessa retribuzione oraria del lavoratore full-time.

18. COME SI CALCOLANO I CONTRIBUTI NEL PART-TIME

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 ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

19. PART-TIME E ASSEGNI FAMILIARI

Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore.

A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.

20. FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO PART-TIME

Nella stipula del contratto di lavoro a tempo parziale è sempre richiesta la "forma scritta ai fini della prova" (art. 5 comma 1 del Decreto Legislativo n. 81/2015) nonché, come avveniva nella normativa abrogata, nel contratto deve essere contenuta:

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5 comma 2).

La forma scritta è quindi richiesta ad probationem e non ad substantiam. La forma scritta, infatti, è una tutela del lavoratore part-time, onde evitare che il datore di lavoro, a sua discrezione, apporti modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro part-time pattuito.

C'è da sottolineare che in caso di mancata forma scritta, il contratto part-time sarà comunque valido.

E' ammessa la prova testimoniale. Il Giudice, in caso di contenzioso, in difetto della prova, potrebbe dichiarare, su richiesta del lavoratore, la sussistenza tra le parti di un contratto di lavoro a tempo pieno, a decorrere dalla data in cui è accertata la mancanza della forma scritta. Ciò è previsto dall'art. 10 del Decreto, in materia di sanzioni, che in seguito vedremo.

21. IL RICONOSCIMENTO DI UN RAPPORTO A TEMPO PIENO

In assenza di prova, invece, sia documentale tramite la forma scritta che per testimoni, il datore di lavoro rischia.

Il lavoratore, infatti, può chiedere al Tribunale il riconoscimento della sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno (full-time) con efficacia e validità dalla data della mancanza di scrittura privata che sia accertata in giudizio, con la conseguenza che il lavoratore ha diritto al riconoscimento dei diritti retributivi ed economici (a tempo pieno) per il periodo accertato.

Gli unici mezzi di prova del rapporto a tempo parziale ammessi in mancanza del documento scritto sono:

- un documento scritto (anche posteriore) dal quale risulti che una volontà si è manifestata in qualsiasi modo;
- la confessione (art. 2730 c.c.);
- il giuramento decisorio (art. 2736, n. 1, c.c.).

Il contratto di lavoro part-time sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore deve contenere necessariamente per essere valido, i seguenti elementi:

- Le mansioni che il lavoratore dovrà svolgere;
- L'articolazione dell'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
- L'esatta quantità di prestazione dovuta in termini di ore lavorative (es. 35 ore su 40);
- La collocazione temporale dell'orario di lavoro da effettuare (es. dalle 9 alle 13 nel part-time al 50%);
- Le modalità di organizzazione dell'orario di lavoro all'interno della struttura, accettate espressamente dal lavoratore nel contratto;

22. DURATA DEL PART-TIME

La legge non stabilisce né la durata minima né la durata massima di orario di lavoro dei lavoratori impiegati a tempo parziale.

I contratti collettivi CCNL possono indicare la durata minima. Alcuni contratti collettivi individuano invece le fasce orarie giornalieri, settimanali e mensili entro le quali deve essere fissata la prestazione lavorativa.

Definita la durata, ossia il numero di ore di part-time che si intende inserire nel contratto individuale di lavoro, le parti, nel predisporre la bozza di contratto part-time, devono comunque tener conto di una serie di aspetti inerenti all'orario di lavoro pattuito.

23. COME INDICARE L'ORARIO DI LAVORO NEL CONTRATTO PART-TIME

Una delle novità del Decreto Legislativo n. 81/2015 in materia di contratto a tempo parziale sta nel fatto che se la prestazione è articolata in turni di lavoro, ossia quando per effetto dell'organizzazione aziendale del lavoro la prestazione del lavoratore part-time è articolata in turni, l'indicazione del comma 2 di cui sopra (ossia la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Questo significa che è stato eliminato l'obbligo di prevedere la collocazione esatta della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro part-time articolato su turni.

Sarà infatti ora sufficiente il rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

24. INDICAZIONE DELLE FASCE ORARIE NEL PART-TIME VERTICALE

Il part-time verticale, lo ricordiamo, è quel contratto a tempo parziale dove la prestazione lavorativa avviene a tempo pieno ma per alcuni giorni (esempio il lunedì, il mercoledì e il venerdì per 8 ore giornaliere).

Ebbene, vista l'introduzione della nuova normativa sul contratto a tempo parziale contenuta c'è da ritenere che nel caso del part-time verticale non sia un obbligo di legge indicare le fasce orarie in cui la prestazione deve essere svolta nell'ambito della singola giornata.

Ciò è stato comunque sancito già in vigenza della previgente normativa dal Ministero del Lavoro nell'interpello n. 11/2009. In sostanza nel fac-simile bozza del contratto part-time è sufficiente indicare l'entità della prestazione (es. lunedì 8 ore, mercoledì 8 ore e venerdì 8 ore).

25. IL LAVORATORE NEL PART-TIME HA DIRITTO AL TEMPO LIBERO

Nel contratto a tempo parziale è costituzionalmente garantito il diritto del lavoratore a disporre del proprio tempo libero durante la giornata, al di fuori della prestazione lavorativa.

Ossia se un lavoratore ha un contratto a tempo parziale in cui viene impiegato a lavoro per metà giornata, egli ha diritto a disporre liberamente dell'altra metà giornata, sia come tempo libero che come orario disponibile per cercarsi un altro lavoro part-time.

Bisogna tener conto di ciò anche nel predisporre delle clausole elastiche, ma in generale bisogna tener conto di ciò anche nel predisporre nel contratto l'orario di lavoro.

26. DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

La previsione legislativa circa la puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione deve intendersi finalizzata esclusivamente a garantire una individuazione preventiva, da parte del lavoratore, del tempo libero.

Per contro, nell'arco di tempo in cui la prestazione in termini di durata è parificata al tempo pieno (esempio del part-time verticale), non vige alcun obbligo di legge di predeterminare la precisa collocazione del tempo di lavoro.

In questo senso, sono ancora da ritenersi valide le considerazioni svolte dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 210 dell'11 maggio 1992 là dove ha precisato che:

- a) se le parti si accordano per un orario giornaliero di lavoro inferiore a quello ordinario (è il caso dell'ex part-time orizzontale), di tale orario giornaliero deve essere determinata la distribuzione e cioè la collocazione nell'arco della giornata;
- b) se le parti hanno invece convenuto che il lavoro abbia a svolgersi in un numero di giorni alla settimana inferiore a quello normale (è il caso dell'ex part-time verticale), la distribuzione di tali giorni nell'arco della settimana deve essere preventivamente determinata;
- c) se le parti hanno infine pattuito che la prestazione lavorativa debba occupare solo alcune settimane o alcuni mesi, deve essere preventivamente determinato dal contratto quali (e non solo quante) sono le settimane e i mesi in cui l'impegno lavorativo dovrà essere adempiuto.

Il legislatore rafforza il diritto del lavoratore ad avere a disposizione il tempo libero che la stessa tipologia di contratto a tempo parziale determina.

Questo aldilà delle eventuali clausole flessibili ed elastiche inserite nel contratto part-time stipulato.

27. IL DATORE DI LAVORO NON PUÒ DECIDERE L'ORARIO DI VOLTA IN VOLTA

Infatti, è nulla la clausola inserita in un contratto part-time dove non è determinata esplicitamente la ripartizione dell'orario di lavoro nella giornata, nel mese o nell'anno, e dove poi a quel punto è riservata al datore di lavoro la scelta fra differenti possibili orari di lavoro giornaliero.

Ne verrebbe meno la libertà del lavoratore ad organizzare il suo tempo libero consequenziale alla stipula di un contratto a tempo parziale in luogo di un contratto a tempo pieno.

Nel caso in questione, la collocazione oraria viene poi definita nel contenzioso dal giudice che tiene conto delle esigenze organizzative del datore di lavoro e, soprattutto, delle esigenze familiari del lavoratore o della sua necessità di integrare il proprio reddito anche con un secondo part-time o con altra attività lavorativa.

Nel caso lavoratore viene poi riconosciuto un emolumento a titolo di risarcimento del danno.

28. CONTRATTO PART-TIME STIPULATO SENZA LA RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Potrebbe capitare che nel contratto di lavoro a tempo parziale non siano rispettati gli obblighi di indicare puntualmente la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, ossia i principi dettati dal D. Lgs. n. 81/2015 in merito al contenuto del contratto di lavoro part-time. In questo caso entra in gioco la giurisprudenza.

Alcune sentenze affermano che è nulla la clausola di un contratto di lavoro a tempo parziale ove non sia determinata la ripartizione dell'orario di lavoro nella giornata, nel mese o nell'anno e sia invece riservata al datore di lavoro la scelta tra le differenti e possibili orari di lavoro giornalieri.

In tal caso si viola sia la disposizione normativa in materia di puntuale indicazione dell'orario di lavoro sia la normativa in materia di clausole elastiche (che in seguito vedremo), le quali comunque non possono eccedere in tal senso.

Secondo i giudici, il lavoratore, come già detto, ha diritto nel part-time al proprio tempo libero, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore, della sua necessità di integrazione del reddito (cercarsi un eventuale altro contratto di lavoro part-time). Nel caso in questione i giudici hanno disposto un risarcimento del danno.

30. PATTO DI PROVA NEL CONTRATTO PART-TIME

Anche nel contratto a tempo parziale, come nel contratto a tempo pieno, il datore di lavoro ed il lavoratore possono inserire la clausola relativa al periodo di prova.

Il patto di prova (che ricordiamo introduce una condizione sospensiva al contratto di lavoro in quanto la sua efficacia risulta sospesa fino al verificarsi del mancato recesso tra le parti durante il periodo di prova stesso) deve innanzitutto essere contenuto nel fac-simile di contratto part-time, quindi nella bozza di contratto va indicato l'esatto periodo di prova, che deve rientrare nei limiti imposti dalla contrattazione collettiva e della legge.

E' bene quindi controllare cosa prevede il CCNL di comparto in merito al periodo di prova.

Per il principio di non discriminazione dei lavoratori part-time, a quest'ultimi spettano, nonostante l'orario di lavoro ridotto, i medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, quindi lo stesso periodo di prova in termini di giorni, che ovviamente non va riproporzionato in base alla percentuale del part-time.

Pur non essendoci più la distinzione tra part-time orizzontale, misto e verticale, va sottolineato che il periodo di prova è lo stesso dei lavoratori full-time per i lavoratori part-time orizzontale, mentre i giorni del periodo di prova nel contratto di lavoro part-time orizzontale dovranno essere computati in base ai giorni effettivamente lavorati.

Ricordiamo che il patto di prova dovrà indicare specificamente la mansione affidata al lavoratore.

Non solo, il patto di prova deve essere ovviamente sottoscritto dal lavoratore, come il contratto di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa (come minimo il giorno prima del primo giorno di lavoro).

31. LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO NEL PART-TIME

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore inquadrato con contratto a tempo parziale lo svolgimento di ore di lavoro supplementare.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 81/2015 stabilisce che nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

In sostanza se un lavoratore è inquadrato con un part-time al 50% con 20 ore settimanali come orario di lavoro, il datore di lavoro può richiedere allo stesso dipendente lo svolgimento di ore di lavoro supplementare, intendendo come supplementari oltre le 20 ore contrattualmente previste e fino alle 36 o 38 ore che è nella maggior parte dei casi l'orario di lavoro normale per il lavoratore con contratto full-time.

32. IL LIMITE DEL 25%

Il comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. N. 81/2015 pone però un limite percentuale al lavoro supplementare: 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.

Riprendendo l'esempio del part-time al 50% a 20 ore, quindi il datore di lavoro può richiedere al lavoratore delle ore di lavoro supplementare nel limite del 25% di 20 ore, quindi per sole 4 ore settimanali oltre le 20 ore, quindi per 24 ore settimanali massime.

Tuttavia i CCNL dei nostri comparti e settori (a cui non possiamo che rinviare) prevedono un limite massimo annuale di lavoro supplementare.

33. QUANDO IL LAVORATORE PUÒ RIFIUTARE IL LAVORO SUPPLEMENTARE

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

34. LA MAGGIORAZIONE DEL 15%

Il comma 2 dell'art. 6 stabilisce che 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.

La nuova normativa quindi non dispone più, in riferimento al lavoro supplementare, che i contratti collettivi dispongano i casi in cui è consentito richiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare.

I CCNL però possono stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le conseguenze del superamento di tale limite.

35. I LIMITI NEI CONTRATTI COLLETTIVI E LA RETRIBUZIONE MAGGIORATA

Aldilà delle previsioni normative contenute nel D. Lgs. n. 81/2015 è sempre il CCNL che stabilisce:

- Il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, le cause che lo giustificano e le conseguenze in caso di superamento dei limiti prefissati;
- Le maggiorazioni in termini di retribuzione per la prestazione di lavoro supplementare;

L'eventuale computo in maniera convenzionale della retribuzione per ogni ora di lavoro supplementare prestata, con la determinazione di una maggiorazione forfettaria.

36. LAVORO STRAORDINARIO NEL PART-TIME

Come abbiamo visto, il lavoro supplementare è quello che va dall'orario contrattuale (es. part-time al 50% = 20 ore settimanali) fino all'orario di lavoro a tempo pieno.

Il decreto al comma 3 dell'art. 6 stabilisce anche che nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.

Quindi è stata concessa la possibilità di utilizzare il lavoro straordinario in tutte le tipologie di lavoro part-time.

37. CONSENSO E RIFIUTO DEL LAVORATORE, NESSUN LICENZIAMENTO

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario richiede il consenso del lavoratore interessato, ove la prestazione supplementare o straordinaria non sia prevista e regolamentata dal contratto collettivo o non sia disciplinata nella clausola elastica nel contratto individuale di lavoro.

Se ciò non è previsto, il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso in cui il contratto collettivo CCNL invece preveda espressamente il ricorso al lavoro straordinario, l'eventuale rifiuto del lavoratore senza giustificato motivo, può essere addebitato come inadempimento contrattuale sanzionabile in via disciplinare.

38. CLAUSOLE ELASTICHE NEL PART-TIME

Con il decreto le clausole flessibili ed elastiche, vengono accorpate. Infatti dal 24 giugno 2015 in poi si parla di sole clausole elastiche nel part-time.

38.1 La differenza tra clausole flessibili ed elastiche

Nel contratto a tempo parziale, già con la previgente normativa, è consentito alle parti di concordare per iscritto delle clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

La flessibilità sta nella possibilità di cambiare l'orario di lavoro (si pensi ad un lavoratore part-time al 50% che lavora per 4 ore di mattina o di pomeriggio. La flessibilità sta nel poter cambiare turno da mattina a pomeriggio).

Mentre nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite per iscritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

E' il classico esempio di aumento delle ore del part-time con svolgimento di lavoro supplementare. La normativa ora in vigore dispone 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.

Le clausole devono contenere le condizioni e modalità con cui il datore di lavoro può modificare, con un preavviso di due giorni lavorativi, la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata (sempre entro il limite del 25% di lavoro supplementare).

Le modifiche dell'orario 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.

39. PREAVVISO DI 2 GIORNI

A prevedere la riduzione da 5 giorni lavorativi del preavviso con il quale il datore di lavoro comunica al lavoratore part-time la modifica dell'orario di lavoro (clausola elastiche), è il comma 5 dell'art. 6 che stabilisce che 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

Le compensazioni di cui parla il decreto sono le maggiorazioni spettanti per il lavoro supplementare.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto (quindi il CCNL) 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.

40. QUANDO IL LAVORATORE PUÒ REVOCARE IL CONSENSO ALLA CLAUSOLA ELASTICA

La revoca della clausola elastica può essere esercitata nei seguenti casi:

- Quando 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, richiedano una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale;
- Quando un lavoratore richiede la trasformazione da full-time a part-time, perché ha un 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;
- Quando trattasi di lavoratori che richiedano i permessi giornalieri retribuiti per diritto allo studio.

I contratti collettivi possono stabilire ulteriori causali per consentire al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

40.1 Forma scritta della clausola elastica

La nuova normativa, pur continuando ad esigere la forma scritta delle clausole, non richiede più che essere siano oggetto di uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

41. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA FULL-TIME A PART-TIME

Va subito detto che secondo la legge e la giurisprudenza non è consentita la riduzione dell'orario di lavoro effettuata unilateralmente dal datore di lavoro in quanto viene considerata illegittima.

E' illegittima anche la presenza di una clausola contrattuale che fissi un tetto-ore minimo settimanale, non essendo consentita una variabilità assoluta e arbitraria dell'orario di lavoro.

In sostanza il datore di lavoro deve stipulare con il lavoratore un contratto di lavoro dove viene indicato in maniera precisa l'orario di lavoro e le ore di lavoro tra le parti.

La clausola apposta secondo gli esempi appena detti viene considerata nulla e quindi la prestazione dell'attività lavorativa si considera come se fosse stata effettuata a tempo pieno, con tutte le relative conseguenze retributive.

41.1 Licenziamento. Il primo principio fissato dal decreto è che Il lavoratore può rifiutarsi di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time senza che costituisca giustificato motivo di licenziamento.

Quindi se un lavoratore rifiuta la trasformazione da full-time a part-time, il datore di lavoro non può licenziarlo.

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

Nel caso di una avvenuta trasformazione da full-time a part-time, ossia Se invece il lavoratore accetta la trasformazione in part-time, il lavoratore comunque conserva il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti.

Quindi la trasformazione in ogni caso è consentita su accordo delle parti risultante da atto scritto

Se il datore di lavoro dal suo lato non può decidere unilateralmente la trasformazione a tempo parziale di un contratto a tempo pieno, dall'altro lato anche il lavoratore non può pretendere la trasformazione da full-time a part-time.

La conversione del contratto in part-time è a discrezione del datore di lavoro, compatibilmente con le proprie obiettive esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Non solo, il lavoratore non può sindacare sulla decisione del datore di lavoro.

42. LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE A TEMPO PARZIALE

Alcune categorie di lavoratori hanno la precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro, essi sono:

- portatori di handicap o invalidità riconosciuta ai sensi della legge 68/99 (assunzioni obbligatorie)
- figlio convivente di età non superiore a tredici anni o di un figlio convivente portatore di handicap.
- avere persone a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica
- affetti da patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore
- avere persone a carico alle quali è erogata l'assegno di accompagnamento
- avere figli di età inferiore a quella prescritta per la scuola dell'obbligo
- avere superato i 60 anni di età o compiuto venticinque anni di servizio
- esistenza di motivate esigenze di studio
- altri titoli di preferenza previsti dai contratti di lavoro.
- affetti non solo da patologie oncologiche ma anche 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.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da altre gravi patologie cronico-degenerative, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta del lavoratore non può essere negata anche se possono essere fatte valere contrastanti esigenze aziendali e che le parti si dovranno accordare sul nuovo orario di lavoro e sulla sua collocazione temporale, che può essere di tipo orizzontale, verticale o misto ma che deve prioritariamente tenere in considerazione le specifiche esigenze del lavoratore.

Altra situazione meritevole di tutela è quella dei familiari di studenti che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento). In particolare con riferimento a dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, situazioni per le quali i familiari, a seguito della legge 170/2000, hanno diritto a fruire di orari di lavoro flessibili.

Un'ulteriore alternativa per i genitori è quella di poter chiedere, per una sola volta, il luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Viene introdotta infine una tutela rivolta ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato. Tali soggetti, non solo pertanto quelli affetti da patologie oncologiche come già previsto dalla precedente normativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

I CCNL possono individuare ulteriori causali per la trasformazione a tempo parziale e definirne la regolamentazione.

43. DIRITTO DI PRECEDENZA NEL PART-TIME NELLE ASSUNZIONI

Lo ribadiamo, 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.

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.

43.1 Il diritto di precedenza e il risarcimento del danno

La normativa vigente e diversi CCNL nazionali prevedono un diritto di precedenza a favore del lavoratore part-time.

Diritto da rispettare da parte del datore di lavoro nel caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno con la stessa qualifica del lavoratore o dei lavoratori in regime di part-time, oppure nel caso di mansioni identiche, in una unità produttiva sita nello stesso ambito comunale.

Ma nel caso della trasformazione a tempo pieno di un rapporto ex a tempo parziale, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno non c'è diritto di precedenza, a meno che non sia contenuto in un'apposita clausola del contratto individuale o che si tratti di un rapporto che è stato trasformato da full-time a part-time.

In questo caso quindi il lavoratore ha la precedenza ed in caso di violazione di questo suo diritto, il datore di lavoro può essere condannato al risarcimento del danno in misura pari alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta al lavoratore a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi al passaggio (la data di violazione).

E' legittimo il passaggio da un contratto a tempo parziale ad uno a tempo pieno avente durata limitata nel tempo per poi tornare al rapporto di lavoro part-time alla scadenza. E' il caso in cui il datore di lavoro ha un incremento di produttività e chiede, e ottiene, al lavoratore di passare per alcuni mesi il contratto a tempo pieno.

44. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

Con la legge 183/2010, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time non è più automatica (nel limite del contingente) ma è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata.

Quindi, di fronte ad una istanza del lavoratore, l'amministrazione non ha più l'obbligo di accoglierla, né la trasformazione avviene in modo automatico. La trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.

La valutazione dell'istanza da parte dell'amministrazione si deve basare su 3 elementi:

Con la legge 183/2010, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time non è più automatica (nel limite del contingente) ma è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata.

Quindi, di fronte ad una istanza del lavoratore, l'amministrazione non ha più l'obbligo di accoglierla, né la trasformazione avviene in modo automatico.

La trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.

La valutazione dell'istanza da parte dell'amministrazione si deve basare su 3 elementi:

La disponibilità nell'ambito dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in relazione alla dotazione organica.

L'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto.

Lo svolgimento dell'altra attività non deve essere incompatibile con il lavoro che si svolge.

La trasformazione non è concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con altra amministrazione.

L'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

Se la valutazione in merito all'accoglimento della domanda fosse negativa, le motivazioni devono essere scritte ed esplicitate correttamente.

In presenza di un numero di domande eccedenti la capienza, hanno precedenza rispettivamente:

- i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- i lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 comma 3 della legge 104 del 1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni;
- i lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.

45. CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

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.

Questa normativa è importante ad esempio per il computo dei lavoratori ai fini della normativa sull'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili.

46. SANZIONI NEL PART-TIME

L'art. 10 del Decreto Legislativo n. 81/2015 elenca le sanzioni nel part-time.

46.1 Mancanza della forma scritta

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.

46.2 Omessa indicazione della durata della prestazione

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.

46.3 Mancata collocazione temporale dell'orario di lavoro

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.

Quindi riguardo all'ipotesi di determinazione da parte del giudice delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, il decreto fa riferimento al criterio della valutazione equitativa.

Mentre con riferimento sia all'ipotesi suddetta di determinazione giudiziale delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale sia all'ipotesi di determinazione giudiziale della durata della prestazione lavorativa (sempre a tempo parziale), lo schema conferma il diritto del lavoratore, per il periodo precedente la data della pronuncia, ad un ulteriore emolumento – in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese (ed ai relativi contributi previdenziali) – a titolo di risarcimento del danno, senza far riferimento (come invece fa la corrispondente norma vigente) al criterio della valutazione equitativa.

46.4 Violazioni sulle clausole elastiche

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.

47. PART-TIME E ASSICURAZIONE INAIL E CONTRO LE MALATTIE PROFESSIONALI

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 è stabilita con le modalità di cui al comma 1 dell'art. 13, che appunto stabilisce, come abbiamo visto, che 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 ad 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”.

48. LAVORO A TEMPO PARZIALE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

L'art. 12 del D. Lgs. n. 81/2015 stabilisce che ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione (ossia tutta la normativa sul part-time) 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 (limiti al lavoro supplementare) e 6 (clausole elastiche pattuite innanzi alle commissioni di certificazioni), e 10 (le sanzioni sopra descritte), e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

49. FESTIVITÀ

Nel part-time orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste per i rapporti di lavoro a tempo pieno. Nel part-time verticale al lavoratore non spetta nessuna retribuzione se la festività cade nel giorno in cui egli non avrebbe dovuto lavorare.

50. CONGEDI PER MATERNITÀ

Nei casi di part-time orizzontale le disposizioni di legge e contrattuali sui congedi per maternità, paternità e parentali, si applicano interamente, ferma restando la condizione, per il congedo parentale, che all'inizio dell'assenza il lavoratore abbia in corso un regolare rapporto e non sia soggetto a sospensioni del rapporto stesso.

51. PART-TIME VERTICALE E CONGEDI PARENTALI

Anche in questo caso vale quanto detto per i permessi per matrimonio. Pertanto, se in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro del rapporto a tempo parziale analoga a quella esemplificata in relazione al permesso per matrimonio, la lavoratrice chieda di fruire di un periodo continuativo di

30 giorni di congedo parentale, il computo dovrà essere effettuato negli stessi termini sopra visti a proposito del permesso per matrimonio.

Quindi, la lavoratrice o il lavoratore fruiscono dell'intero periodo continuativo di 30 giorni, ma i giorni da retribuire secondo le previsioni contrattuali sono solo quelli in cui essi erano tenuti alla prestazione lavorativa.

Tuttavia, si tratta di una ipotesi di difficile verifica in quanto, come dimostrato dalla prassi applicativa, la lavoratrice o il lavoratore, per evitare tale computo sicuramente non favorevole al loro interesse, preferiscono generalmente avvalersi della possibilità ad essi riconosciuta di fruire del congedo parentale in via frazionata. Si rammenta che nel caso di fruizione frazionata del congedo parentale, esaurito un periodo, per poter beneficiarne di uno ulteriore è necessario il preventivo ritorno in servizio e la ripresa dell'attività lavorativa da parte della lavoratrice o del lavoratore.

52. PREAVVISO

La disciplina del preavviso prevista dai CCNL trova applicazione anche nei rapporti a part-time. Occorre però aver presente la distinzione tra rapporto a tempo parziale orizzontale e verticale.

53. PART-TIME E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

La regola di riproporzionamento, può trovare applicazione nel caso dei permessi per motivi personali o familiari dato che in questo caso ci si trova in presenza di una precisa misura annuale dei giorni consentiti.

Part-time verticale e permessi per matrimonio. In caso di tempo parziale verticale a giorni alterni trova applicazione il permesso per matrimonio spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi; pertanto, la lavoratrice o il lavoratore possono chiedere di fruire del periodo di assenza di 15 giorni, ma il trattamento economico spettante sarà solo per i giorni coincidenti con quelli in cui gli interessati avrebbero dovuto effettuare la prestazione lavorativa.

54. PART-TIME E PERMESSI LEGGE 104/1992

I lavoratori con un contratto part-time hanno il diritto a 3 giorni di permesso al mese che contempla la legge 104/92. Anche in questo caso è necessario distinguere tra docenti con un part-time orizzontale e docenti con un part-time verticale.

Non ci sono differenze tra i lavoratori con un contratto a tempo pieno e il personale con un part-time orizzontale, i diritti sono identici e, pertanto non esistono limitazioni riguardo i tre giorni mensili di permesso per assistere familiari disabili.

Nel caso di personale con un part-time verticale invece, esistono alcuni chiarimenti da fare. L'uso di questi giorni di permesso per la legge 104 / 92 è limitata ad alcuni giorni della settimana.

Nello specifico:

- Il numero di giorni di permesso è proporzionale ai giorni di lavoro
- Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

In questo modo:

Si procede, infatti con questa proporzione: $x : a = b : c$ (dove a) corrisponde al numero dei giorni lavorati; b) a quello dei tre giorni di permesso teorici; c) a quello dei giorni lavorativi.

Vediamo un esempio per chiarire il concetto:

Se si tratta di un lavoratore con un contratto di lavoro part-time verticale che prevede 8 giorni di lavoro al mese, su 27 giorni lavorativi. Il calcolo da fare è questo:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$$x = 0,8 \text{ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).}$$

Nel mese in questione, il lavoratore ha diritto ad un solo giorno di permesso per la legge 104 / 92.

55. PART-TIME E PRONTA DISPONIBILITÀ

Il personale a tempo parziale può effettuare prestazioni di pronta disponibilità esclusivamente se danno il loro assenso.

56. PART-TIME E PENSIONE

La legge di stabilità 2016 introduce lo strumento del part time per quei lavoratori che dal 2016 al 2018 maturano 63 anni e 7 mesi di età, esperibile anche sulla base di un accordo individuale con l'azienda.

Chi si trova a tre anni dalla pensione (passati i 63 anni e 7 mesi) potrà richiedere il part-time mantenendo gli stessi contributi che garantiva l'impiego a tempo pieno.

Si tratta di un accordo tra l'azienda e il dipendente con il quale il datore di lavoro si impegna a versare in busta paga sia lo stipendio part-time che i contributi (esentasse).

Chi può ottenerlo. I lavoratori e le lavoratrici dei settori privati da 63 anni e sette mesi di età .

Come funziona. Il part-time consente di ottenere una riduzione dell'orario di lavoro tra il 40% ed il 60%, il datore di lavoro sarà tenuto a versare in busta paga i contributi netti che avrebbe dovuto versare all'Inps mentre il lavoratore avrà i contributi figurativi dallo Stato.

Quale reddito. Il reddito dovrebbe stabilizzarsi sul 65% dell'ultima busta paga intera.

La domanda. Il lavoratore in possesso dei predetti requisiti potrà accedere alla facoltà di ricorso al lavoro a tempo parziale, a domanda e nei limiti delle risorse, previo accordo con il datore di lavoro, con comunicazione all'INPS e alla Direzione territoriale del lavoro della stipulazione del contratto e della relativa cessazione

Gli effetti del Part time vicino alla pensione sulla busta paga del lavoratore							
Stipendio Lordo al mese	Netto con orario pieno	Netto con Part time al 50%		Netto con orario al 60%		Netto con orario al 40%	
€ 1.500,00	€ 1.124,00	€ 832,00	74-76% Circa	€ 893,00	79-81% Circa	€ 750,00	68-70% Circa
€ 2.000,00	€ 1.426,00	€ 1.052,00		€ 1.133,00		€ 971,00	
€ 2.500,00	€ 1.716,00	€ 1.272,00		€ 1.364,00		€ 1.171,00	
€ 3.000,00	€ 1.972,00	€ 1.483,00		€ 1.594,00		€ 1.371,00	
PensioniOggi.it. Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali							

57. Sintesi delle nuove disposizioni relative allo svolgimento del rapporto di lavoro.

<p>Clausole elastiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, possono essere pattuite per iscritto e, con riferimento alla prestazione lavorativa, riguardano la variazione: - della collocazione temporale - della durata in aumento • Diritto del lavoratore preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti - specifiche compensazioni, nella misura o nelle forme determinate dai contratti collettivi • Se non disciplinate dal contratto collettivo applicato al rapporto: - possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle
----------------------------------	---

	<p>commissioni di certificazione (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - devono prevedere a pena di nullità condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione o variarne in aumento la durata e la misura massima dell'aumento (fino al limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale) - diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto (2) - il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento
<p>Lavoro supplementare</p>	<p>Si tratta dell'attività lavorativa svolta dai lavoratori part-time oltre l'orario concordato a livello individuale, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, e fino al limite dell'orario normale previsto dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno</p> <p>In mancanza di regolamentazione collettiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tal caso 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% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti
<p>Computo nell'organico aziendale</p>	<p>In proporzione all'orario svolto (rapportato al tempo pieno) (3)</p> <p>Ai fini dell'arrotondamento si deve sommare gli orari dei singoli lavoratori part-time e rapportarli all'orario di lavoro a tempo pieno.</p> <p>L'arrotondamento finale all'unità opera per eccesso o per difetto, a seconda che la frazione ottenuta sia superiore o inferiore alla metà dell'orario a tempo pieno</p>
<p>Retribuzione</p>	<p>Coincidenza, per i lavoratori a tempo pieno e per quelli part-time, dell'importo della retribuzione oraria e dei criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro</p> <p>Riproporzionamento dell'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti in ragione della ridotta entità della</p>

	prestazione lavorativa
--	------------------------

(1) Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.

(2) Comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

(3) A tal fine occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche.

I contratti collettivi possono modulare la durata dei seguenti periodi:

- prova
- preavviso in caso di licenziamento o dimissioni
- conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

Trasformazione del rapporto

Le parti possono stabilire di trasformare l'originario rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time e viceversa, con le particolarità descritte in tabella.

In ogni caso, il rifiuto del lavoratore alla trasformazione non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Trasformazione	Disciplina
a) Dal tempo pieno al part-time	<p>L'accordo delle parti deve risultare da atto scritto</p> <p>In caso di assunzione di nuovo personale a tempo parziale, il datore di lavoro deve informare tempestivamente (anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa) il personale già dipendente con rapporto a tempo pieno, occupato in unità produttive situate nello stesso ambito comunale, e prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti stessi</p> <p>Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale (o entro i limiti del congedo ancora spettante), la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, a condizione che la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.</p>
b) Dal part-time al tempo pieno	<p>Il lavoratore che in passato ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time ha diritto di precedenza in caso di 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 part-time.</p>

Priorità per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time in caso di:

- lavoratore (o lavoratrice) con coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative inaggravanti;

- lavoratore (o lavoratrice) che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (art. 3, c. 3, L. 104/92), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- richiesta del lavoratore (o della lavoratrice) con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3 L. 104/92).
- in via sperimentale esclusivamente per l'anno 2015 hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time (verticale o orizzontale), se esistono posti disponibili in organico, anche le lavoratrici dipendenti (escluse le lavoratrici domestiche) inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il rapporto a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno a richiesta della lavoratrice

58. DOMANDE E RISPOSTE

Riportiamo alcuni quesiti che ci sono pervenuti nell'ABC dei diritti L'esperto Risponde. (http://www.fpcgil.it/abcdiritti_espertorisponde)

LAVORO PUBBLICO

58.1 Buono pasto

Domanda. Sono un dipendente di un Ministero vorrei sapere se è possibile attribuire il buono pasto al dipendente in part-time orizzontale che effettua la pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro supplementare?

Risposta. L'art. 4, comma 3, dell'Accordo per la corresponsione dei buoni pasto del 30.04.1996, consente l'attribuzione del buono pasto, per la giornata lavorativa in cui i dipendenti, dopo l'orario ordinario di lavoro, effettuino una pausa di 30 minuti e almeno 3 ore di lavoro straordinario.

La normativa in questione può essere applicata anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, nel caso in cui lo stesso venga chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare.

In proposito, però, si segnala che il ricorso al lavoro supplementare deve avvenire nel rispetto dei limiti e delle condizioni indicate dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 16.05.2001, di seguito riportate:

- nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana;
- per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise.

Pertanto, con riferimento alle singole fattispecie, si dovrà verificare se la percentuale di part-time effettuata dal dipendente consenta l'espletamento di tre ore di lavoro supplementare (oltre alla pausa) e, quindi, l'applicazione della disposizione sulla corresponsione del buono pasto prima richiamata.

58.2 Ferie

Domanda. Come vanno calcolate le ferie spettanti ad un lavoratore con rapporto di lavoro di tipo part-time orizzontale, verticale o misto?

Risposta. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, poiché la prestazione lavorativa viene resa in tutti i giorni della settimana, al lavoratore continuano a competere le stesse giornate di ferie previste per i dipendenti a tempo pieno, ovvero 32+4 o 28+4 a seconda che l'articolazione oraria sia, rispettivamente, su 6 o 5 giorni settimanali.

Al contrario, laddove il dipendente fruisca di un part-time di tipo verticale, le ferie devono essere riproporzionate in relazione al numero di giornate lavorative prestate nell'anno, rispetto a quelle che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare se il suo rapporto di lavoro fosse stato a tempo pieno. Conseguentemente il numero di giornate di ferie da prendere a base di tale riproporzionamento (32+4 o 28+4) dipende dalla tipologia di articolazione oraria ricoperta dal lavoratore prima della

richiesta del part-time (6 giorni o 5 giorni settimanali), la quale è, comunque, direttamente correlata all'organizzazione interna dell'ufficio.

58.3 Astensione facoltativa e part-time verticale

Domanda. In caso di part-time verticale, come vanno conteggiati i periodi di assenza per congedo parentale (ex astensione facoltativa)?

Risposta. I CCNL pubblici prevedono che i permessi per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Vanno conteggiati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel periodo richiesto.

Di conseguenza, in caso di part-time verticale, il periodo massimo concedibile non viene riproporzionato e i permessi sono computati con le medesime modalità utilizzate per il personale a tempo pieno.

Nel caso in questione i CCNL prevedono che nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Di conseguenza le assenze dovute a congedo parentale, si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto.

In caso di fruizione frazionata, il periodo di congedo verrà calcolato partendo dal primo giorno lavorativo e concludendo con l'ultimo giorno lavorativo precedente l'effettivo rientro in servizio.

Per esempio: se un dipendente che lavora nei giorni di martedì e giovedì chiede 10 giorni di astensione facoltativa a partire dal martedì, tali giornate verranno conteggiate come segue:

MA 15	ME 16	GI 17	VE 18	SA 19	DO 20	LU 21	MA 22	ME 23	GI 24	VE 25	SA 26	DO 27	LU 28	MA 29
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	-	-	-	rientro in servizio

58.4 La concessione del part-time non è automatica.

Domanda. Posso chiedere il part-time a due amministrazioni, quali la regione e la pubblica istruzione? Si tratta di part-time verticale al 50%.

Risposta. Sì, può chiedere il part-time, ma non è automatica la concessione, in quanto l'amministrazione può accettare o meno la sua richiesta.

Infatti, il regime giuridico del rapporto di lavoro part-time nella pubblica amministrazione è disciplinato dall'articolo 1, comma 58, della legge 662/96, come modificato dall'articolo 73 del DL 112/08, che ha stabilito che la richiesta di lavoro a tempo parziale può essere autorizzata dall'amministrazione datrice di lavoro entro 60 giorni dalla domanda effettuata dal dipendente. Quindi, la pubblica amministrazione non è più obbligata a concedere, come nel passato, il part-time, ma potrà utilizzare il proprio potere di valutazione discrezionale dell'istanza.

Come previsto dalla normativa sopra citata, nella sua nuova formulazione, la domanda potrà quindi essere accolta solo ove, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, la concessione del part-time non rechi pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa: in caso di esito negativo della domanda, tale pregiudizio non potrà però essere genericamente indicato ma, come previsto dalla circolare della Funzione Pubblica n. 9 del 30 giugno 2011, la motivazione dovrà essere puntuale e circostanziata, evidenziando, in concreto, le reali cause del diniego.

58.5 È necessaria una domanda per passare al tempo pieno

Domanda. Un dipendente comunale con contratto part time al 50%, a tempo indeterminato, come amministrativo c1, assunto nel 2014. Premetto di essere stato assunto in seguito allo scorrimento

di una graduatoria che prevedeva la copertura di 3 posti, sempre al 50% medesimo profilo professionale (io sono il quarto assunto). La mia amministrazione ha intenzione, per quest'anno, rispettando il patto di stabilità, di assumere altro personale della stessa categoria e area e di aumentare il mio part time di un 10%. Può il mio comune assumere nuovo personale (anche se solo part time al 50%) senza prima portare me e i miei colleghi al full time? come devo comportarmi? Devo fare una richiesta formale di aumento del part time, vista la disponibilità economica dell'ente? Ho un diritto di precedenza sui nuovi assunti?

Risposta. Occorre innanzitutto precisare che, nel caso di specie, la costituzione del rapporto di lavoro part-time è stata effettuata in base al percorso prefigurato dall'articolo 4, comma 3 del Ccnl del 14 settembre 2000 per le Autonomie Locali.

A tal proposito, si deve osservare che la disciplina del rapporto part time è prevista in sede contrattuale di settore nell'ambito dei principi stabiliti dalla legislazione nazionale di riferimento (Dlgs 61/2000) ed è contemplato all'articolo 4, comma 3 del Ccnl citato.

Il percorso accennato stabilisce che l'ente, previa definizione delle proprie esigenze organizzative e della adozione del programma triennale dei fabbisogni (articolo 39, legge 449/1997) proceda alla individuazione dei posti da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale con l'adempimento dell'informativa alle organizzazioni sindacali decentrate (articolo 10, comma 2, Ccnl 1° aprile 1999).

In questo ambito, la copertura dei suddetti posti potrà avvenire o attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato sulla base delle richieste formulate dal personale interno in servizio in possesso della categoria e dei profili richiesti, ovvero mediante procedure selettive pubbliche (ma anche interne) e mobilità ex articolo 33, Dlgs 165/2001.

In tutti i casi elencati, l'acquisizione del rapporto part time è contenuta nel contratto individuale di lavoro del dipendente cui è stato trasformato il rapporto di lavoro, ovvero che è risultato vincitore della selezione pubblica o accede nell'organico dell'ente attraverso la mobilità.

Riguardo al caso in esame, il posto cui si riferisce il lettore consegue ad una selezione pubblica ed acquisisce pertanto l'inquadramento nell'organico dell'ente attraverso la stipula del contratto individuale di lavoro del dipendente come part-time fin dall'origine e quindi con la specifica del contenuto e delle caratteristiche di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente.

In tal modo, pertanto, la posizione del dipendente si cristallizza ed ogni eventuale trasformazione potrà essere determinata da fattori interni di natura fattuale (aumento delle prestazioni lavorative oltre le condizioni pattuite in ragione di esigenze organizzative) o da meccanismi determinati da quanto previsto dall'articolo 4, comma 4, Ccnl citato, in ordine alla possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro. In ogni caso, il riferimento non potrà che essere il contratto di lavoro individuale, il quale potrebbe prevedere il diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo pieno.

Dunque, al di fuori di questa prospettiva, il dipendente in rapporto di lavoro part-time non potrebbe vantare alcun diritto alla trasformazione del suo rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno. In questo ambito, tuttavia, il legislatore ha, per così dire, integrato il quadro di riferimento aggiungendo una condizione più favorevole.

Il comma 101 dell'articolo 3 della legge n.244/2007 prevede infatti l'introduzione della precedenza della trasformazione del rapporto part-time in rapporto a tempo indeterminato in caso di assunzione a tempo indeterminato subordinato alla programmazione delle risorse umane.

Questo principio, secondo la circolare Madia n.1/2015, è da ritenersi salvaguardato ai sensi dell'articolo 1, comma 424 della legge 190/2014.

Seguendo pertanto questa indicazione, nel caso in commento, l'interessato dovrebbe produrre istanza specifica ai sensi della disposizione citata e chiedere che tale trasformazione sia inclusa nella programmazione dei fabbisogni dell'ente.

In mancanza di questa procedura, l'eventuale trasformazione del rapporto part-time non potrà che essere effettuata con le modalità "ordinarie" sopra menzionate.

58.6 Revoca unilaterale per chi è part-time

Domanda. Vorrei sapere se, in seguito alla sentenza della Corte di giustizia Ue, sezione III, 15 ottobre 2014, C-221/13, i soggetti part time in essere nella pubblica amministrazione sono suscettibili di revoca in modo unilaterale da parte del datore di lavoro.

Risposta. Si ritiene che la sentenza non dovrebbe trovare applicazione nella revoca unilaterale dei part-time in essere da parte del datore di lavoro pubblico, in quanto tale sentenza (favorevole all'amministrazione) si riferiva all'applicazione dell'articolo 16 della legge 183/2010, che permetteva alle amministrazioni pubbliche di sottoporre, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame, a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, già adottati prima della data di entrata in vigore del DI 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 133/2008.

Quindi, in pratica, il giudizio della Corte Ue ha riguardato la legittimità dei provvedimenti di revisione dei part-time concessi prima della data di entrata in vigore del DI 112/2008, effettuati entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge 183/2010, per cui, scaduti tali termini, l'amministrazione non potrebbe più modificare il regime di part-time in essere senza l'assenso del dipendente, non essendo sufficiente intervenire sulla materia in esame "in via amministrativa", ma necessitando di un nuovo provvedimento legislativo al riguardo.

Considerata, comunque, la complessità e particolarità della problematica in essere, si ritiene utile sentire al riguardo la Funzione pubblica, che, a suo tempo, ha già provveduto a dettare le norme applicative della legge 183/2010, con la circolare 9 del 30 giugno 2011.

58.7 Entro 60 giorni la risposta alla richiesta di part-time

Domanda. L'ente ha l'obbligo di rispondere entro 60 giorni? Cosa posso fare se non risponde entro questo termine?

Risposta. L'amministrazione è tenuta a rispondere entro 60 giorni dalla data della richiesta di part-time e, nel caso di esito negativo, devono risultare evidenti le motivazioni del diniego, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto.

Il regime giuridico relativo alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time è disciplinato dall'articolo 73 del DI 112/2008, convertito in legge 133/2008, che ha modificato la normativa contenuta dall'articolo 1, comma 58, della legge 662 del 1996, e prevede che «la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda».

L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto... nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa».

A tale proposito, il dipartimento della Funzione pubblica, con la circolare 9 del 30 giugno 2011, ha precisato che «la valutazione circa la sussistenza dei presupposti per la concessione o delle condizioni ostative... non può che essere svolta in concreto, in base alle circostanze fattuali particolari che l'amministrazione è tenuta ad analizzare».

In particolare, in caso di diniego della concessione del part-time, «le scelte effettuate devono risultare evidenti dalla motivazione del diniego, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera e, se del caso, consentire l'attivazione del controllo giudiziale».

Nel caso in cui l'amministrazione non provvedesse a rispondere entro il termine indicato, si ritiene utile sollecitare per iscritto la risposta, citando quanto disposto dalla normativa in esame, prima di adire le vie legali.

58.8 Le modalità del part-time si concordano con la PA

Domanda. Sto per passare da contratto full-time a un tempo parziale, per un totale di 30 ore settimanali. Per motivi familiari (orari di scuola dei figli piccoli) vorrei un part-time orizzontale, di sei ore al giorno, per cinque giorni alla settimana, dalle 8 alle 14.

Fino a che punto la Pa per cui lavoro può opporsi a questo orario? L'orario va per forza concordato tra le parti? Essendo la ragione della scelta dell'orario legata all'accudimento di figli piccoli, ciò può darmi il diritto di determinare l'orario?

Risposta. In via generale, nel caso di concessione del part-time, si ritiene che la collocazione temporale della prestazione proposta dal dipendente sia soggetta alla valutazione dell'amministrazione, che dev'essere svolta in concreto, in base alle circostanze fattuali particolari che l'amministrazione stessa è tenuta ad analizzare relativamente alla compatibilità dell'orario richiesto per il part-time con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Qualora l'amministrazione ritenesse accoglibile la domanda del dipendente, ma con diverse modalità rispetto a quelle prospettate, al fine di perfezionare l'accordo, sarebbe comunque necessaria una nuova manifestazione del consenso da parte del lavoratore interessato.

Infatti, il dipartimento della Funzione pubblica, con la circolare 9 del 30 giugno 2011 ha precisato che «il dipendente è titolare di un interesse tutelato alla trasformazione del rapporto, ferma restando la valutazione da parte dell'amministrazione relativamente alla congruità del regime orario e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti».

58.9 Autorizzazione consigliata per l'extra lavoro nel part-time

Domanda. La dipendente di un ente pubblico con rapporto di lavoro part time (dal 1° dicembre 2014 al 50%), in aspettativa non retribuita per motivi personali, può effettuare prestazioni di lavoro occasionali con i voucher presso un datore di lavoro privato che non opera in concorrenza con l'ente?

Risposta. Se dal 1° gennaio 2015 il lavoratore dovesse essere in part-time al 50%, potrà svolgere un'altra attività subordinata o autonoma, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione.

Infatti, ai sensi dell'articolo 1, comma 56 del Dlgs 662/96, nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno, non trova applicazione la disposizione di cui all'articolo 58, comma 1, del Dlgs 29/93, e successive modificazioni ed integrazioni, che stabiliva, nel rispetto del principio generale dell'esclusività del rapporto di lavoro pubblico, l'incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del Testo unico 3/57 per i rapporti di lavoro a tempo parziale prestati presso le pubbliche amministrazioni con altro rapporto di lavoro.

Pur non richiedendo il sopracitato articolo 1, comma 56, per lo svolgimento dell'ulteriore attività, alcuna autorizzazione da parte dell'Ente datore di lavoro, si ritiene, peraltro, che l'interessato sia tenuto a comunicare alla propria amministrazione lo svolgimento di tale attività lavorativa, ai sensi dell'articolo 11 del Dlgs 150/09 (disposizioni in tema di trasparenza).

58.10 Lavoro part time almeno al 30% del tempo pieno

Domanda. Nell'ambito del rapporto a tempo parziale verticale nel comparto ministeri, si chiede quale sia la percentuale lavorativa minima attivabile, e quindi il corrispondente numero minimo di mesi e giorni lavorabili nell'arco di un'annualità a tempo parziale verticale.

Risposta. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede orario pieno su alcuni giorni della settimana o alcuni periodi del mese o dell'anno.

Nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale deve essere indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Di norma, la percentuale minima di lavoro a tempo parziale che può essere effettuata è pari al 30% di quella a tempo pieno e corrisponde a 3 mesi e 18 giorni se riferita all'anno.

PREVIDENZA

58.11 Il part-time non modifica i tempi del pensionamento

Domanda. Vorrei sapere quanto l'orario di lavoro incide sull'anzianità contributiva, ma soprattutto quanto incide sull'importo della futura pensione. È possibile fare una integrazione volontaria di contributi per avere un importo di pensione più alto?

Risposta. La trasformazione da full-time a part-time non determina alcuna riduzione per il raggiungimento del diritto a pensione.

Si potranno, invece, avere degli effetti negativi sulla misura della pensione, con una riduzione proporzionale dei contributi.

È possibile chiedere la prosecuzione volontaria per non subire, così, la riduzione in materia.

58.12 Il part-time riduce l'entità dell'assegno

Domanda. Ho 52 anni di età e 37 di contributi versati. Vorrei cambiare il mio contratto di lavoro dalle attuali 40 alle 30 ore settimanali. Vorrei sapere se questo è possibile, e quanto ciò influirebbe ai fini contributivi.

Risposta. I periodi trascorsi in part-time sono utili per intero (al 100 per cento) ai fini del diritto a pensione, mentre sono rapportati alla percentuale "lavorata" ai fini della determinazione dell'assegno pensionistico. Pertanto, ciò risulterebbe ininfluente ai fini della determinazione della data di uscita dal mondo del lavoro, che rimarrà sempre la stessa sia nel caso di prestazione a tempo pieno sia nel caso di prestazione part-time. Invece l'importo calcolato tenendo conto dei periodi di part-time sarà inferiore rispetto a quello teoricamente calcolato sulla prestazione a tempo pieno.

MATERNITA'

58.13 Doppio part-time e doppio allattamento

Domanda. Ho due lavori part time: suddivise in tre giornate di quattro ore ciascuna. Tra qualche giorno rientrerò dalla maternità: potrò chiedere il diritto di allattamento pari a un'ora al giorno su entrambi gli impieghi o su uno soltanto?

Risposta. Il Dlgs 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 39, dispone che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

A tale proposito l'Inps, nella circolare 17 ottobre 1989, n. 212, afferma che nessun dubbio sussiste circa la spettanza, in via di principio, dei diritti citati alle lavoratrici che prestano servizio nell'ambito di un contratto "part-time", a prescindere da un numero minimo di ore da espletare durante la giornata, che la legge non richiede.

La lavoratrice "part-time" ha, quindi, diritto: a) a due riposi, se è complessivamente occupata per un numero di ore da sei in su; b) a un solo riposo, se è occupata per meno di sei ore.

Così, con il primo datore di lavoro avrà diritto a un'ora di permesso/riposo per ogni giornata di effettivo lavoro e lavorerà nelle tre giornate per tre ore (invece di quattro). Anche per il secondo rapporto di lavoro la lettrice avrà diritto a un'ora di permesso/riposo per ogni giornata di effettivo lavoro (per i cinque giorni indicati).

Quindi, quando presta lavoro per entrambi i datori, occupando mattina e pomeriggio, avrà diritto a due riposi orari, perché l'orario giornaliero complessivo è superiore a sei ore, mentre nelle altre giornate gliene spetterà uno solo (perché l'orario giornaliero complessivo risulta inferiore a sei ore).

58.14 Part-time, cumulabili i congedi legati ai figli

Domanda. Sono titolare di due contratti di lavoro part-time e, essendo mamma di una bambina di quattro mesi, chiederò il congedo parentale retribuito al 30% su uno dei due part-time.

Durante il congedo da uno dei due lavori, potrei fruire (presso l'altro datore di lavoro) dei permessi per eventuale malattia della bambina?

Risposta. Il congedo parentale - ex articolo 32 del Dlgs 151/2001, testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - è riconosciuto a ciascun genitore una volta trascorso il periodo in cui può essere fruito il congedo di maternità o di paternità per la cura del bambino, entro i suoi primi otto anni di vita.

Il congedo per malattia del figlio, ex articolo 47 dello stesso testo unico, può essere chiesto da ciascun genitore alternativamente per i periodi di malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, mentre per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni può essere chiesto per un periodo non superiore a cinque giorni lavorativi all'anno.

Le norme citate non pongono alcun divieto di cumulo dei due istituti.

L'Inps, con la circolare 62 del 29 aprile 2010, ha ritenuto che - nel caso in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro part-time - si possa fruire del congedo parentale relativamente a un solo rapporto di lavoro, e proseguire l'attività nell'altro.

Pertanto, durante lo svolgimento dell'altro lavoro, il lavoratore potrebbe, ove sussistano i presupposti, chiedere i permessi per malattia, considerato che non sono retribuiti e non si pone alcun problema di percezione di una doppia indennità economica da parte dell'Inps.

In proposito, va sottolineato che il ministero del Lavoro - con nota di interpello protocollo n. 25/1/0003004 del 28 agosto 2006 - ha affermato che la fruizione di permessi per malattia del bambino insorta durante il congedo parentale può sospenderne il godimento, consentendo così la sostituzione del titolo dell'assenza in congedo per malattia del figlio.

59. FONTI DI RIFERIMENTO CCNL

ANFFAS	CCNL 2010/2012 art. 20
AGIDAE	CCNL 2010/2012 art. 22
AIAS	CCNL 2002/2005 art. 20
ANASTE	CCNL 2002/2005 art. 23
ANPAS	CCNL 2010/2012 art. 21
AVIS	CCNL 2010/2012 art. 22
COOPERATIVE SOCIALI	CCNL 2010/2012 art. 26
MISERICORDIE	CCNL 2010/2012 art. 21
UNEBA	CCNL 2010/2012 art. 21
VALDESI	CCNL 2010/2012 art. 22
SANITA' PRIVATA	CCNL 2002/2005 art. 21
ARIS RSA	CCNL 2012/2015 art. 21
AIOP RSA	CCNL 2012/2015 art. 18
AGENZIE FISCALI	CCNL 1998/2001 ART. 22. CCNL 2002/2005 art. 18, comma 7
AUTONOMIE LOCALI	CCNL 14/9/2000. Art. 4 e 5. CCNL. CCNL 22/1/2004 art. 1. CCNL 22/1/2004. Art. 4
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	CCNL 16.2.1999 Art. 21 come integrato dall'art. 32 CCNL 14.2.2001
MINISTERI	CCNL 16/2/1999 art. 21. CCNL integrativo del 16/5/2001 art. 22, comma 1.
SANITA' PUBBLICA	CCNL CCNL 7/4/1999 Art. 23 - CCNL integrativo 20/9/2001 Art. 34 - CCNL 19/4/2004 - CCNL 16/2/1999 art. 22 come integrato dall'art. 22 CCNL integrativo del 16/5/2001
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA	CCNL 5./12/21996 art.24
DIRIGENZA STPA	CCNL 5.12.1996. Art. 23
IGIENE AMBIENTALE FEDERAMBIENTE	CCNL 2007/2010 art. 10
IGIENE AMBIENTALE FISE	CCNL 2007/2010 art. 10
ENTI PREVIDENZIALI PRIVATI	CCNL 2004/2007 art.3.3
FABRICERIE	CCNL 2012/2014 art. 22
FEDERCULTURE	CCNL 1999/2003 art. 17
FEDERCASA	CCNL 2006/2009. Art. 21
FAC-SIMILE TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A PART TIME	

Al responsabile del settore personale al responsabile del settore/servizio
 _____ (per il parere di competenza)

LORO SEDI

OGGETTO Domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale Il/la sottoscritto/a

_____ ,
 nato/a a _____ il _____ ,
 residente a _____ in via _____ ,
 tel. _____ e-mail _____ ,
 dipendente _____ dal _____ con _____ profilo _____

ed in servizio presso il, _____

CHIEDE

la trasformazione del proprio rapporto di lavoro, con decorrenza _____ da tempo pieno a tempo parziale, di tipo:

- ORIZZONTALE (il dipendente lavora tutti i giorni ma per un n. inferiore di ore rispetto all'orario giornaliero)
 VERTICALE (il dipendente lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno)
 MISTO (quando è presente la combinazione delle due modalità di part-time orizzontale e verticale) con le modalità di seguito specificate:

Trasformazione del rapporto al _____ % della prestazione ordinaria a tempo pieno, per complessive n. _____ ore settimanali;

A. Articolazione dell'orario di lavoro con:

- prestazione ridotta per n. _____ giorni lavorativi:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

- prestazione su alcuni giorni della settimana:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

- prestazione su alcuni giorni del mese con le seguenti modalità:

dal _____ al _____ per n. _____ ore settimanali ,

con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____
 martedì dalle _____ alle _____
 mercoledì dalle _____ alle _____
 giovedì dalle _____ alle _____
 venerdì dalle _____ alle _____
 sabato dalle _____ alle _____

dal _____ al _____ per n. _____ ore

settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____
 martedì dalle _____ alle _____
 mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____
 venerdì dalle _____ alle _____
 sabato dalle _____ alle _____

prestazione su alcuni periodi dell'anno con le seguenti modalità:

dal _____ al _____ per n. _____ ore

settimanali, con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____ dal _____ al _____
 _____ per n. _____ ore settimanali,

con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____ s

sabato dalle _____ alle _____

A tal fine dichiara di chiedere la trasformazione del apporto di lavoro per:

A) Motivi familiari/personali

B) Svolgimento, in concomitanza con il servizio per codesto ente, della seguente attività lavorativa (solo a condizione che l'attività per l'ente non sia superiore al 50% dell'orario):

SUBORDINATA: (compilare tutte le voci richieste)

altro datore:

_____ genere di
 attività: _____

modalità ed orario di svolgimento della seconda attività:

AUTONOMA: (compilare tutte le voci richieste) oggetto dell'attività:

tipologia

contrattuale: _____

luogo di svolgimento dell'attività:

strumenti

utilizzati: _____

soggetti ai quali si rivolge l'attività di tipo autonomo: _____

FAC SIMILE VARIAZIONE RAPPORTO DI LAVORO A PART TIME

Al responsabile del settore personale

Al responsabile del settore/servizio

 (per il parere di competenza)

LORO SEDI

OGGETTO: Domanda di variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il/la sottoscritto/a _____,

nato/a a _____

il _____, residente a _____ in via

tel. _____ e-mail _____

dipendente

dal _____ con profilo _____,

ed in servizio presso il Servizio/Settore _____

con rapporto di lavoro a tempo parziale

a decorrere dal ____/____/____ al ____ % della prestazione ordinaria a tempo pieno, di tipo:

- ORIZZONTALE (il dipendente lavora tutti i giorni ma per un n. inferiore di ore rispetto all'orario giornaliero)
- VERTICALE (il dipendente lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno)
- MISTO (quando è presente la combinazione delle due modalità di part-time orizzontale e verticale)

per:

- Motivi familiari o personali
- Disposizioni previste dall'art. 8 comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015
- Svolgimento di un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche mediante iscrizione ad albi

con la seguente articolazione della prestazione lavorativa:

- prestazione ridotta per n. _____ giorni lavorativi:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

- prestazione su alcuni giorni della settimana:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

- prestazione su alcuni giorni del mese con le seguenti modalità:

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali, con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____ g

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____
 martedì dalle _____ alle _____
 mercoledì dalle _____ alle _____
 giovedì dalle _____ alle _____
 venerdì dalle _____ alle _____
 sabato dalle _____ alle _____

prestazione su alcuni periodi dell'anno con le seguenti modalità:

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____
 martedì dalle _____ alle _____
 mercoledì dalle _____ alle _____
 giovedì dalle _____ alle _____
 venerdì dalle _____ alle _____
 sabato dalle _____ alle _____

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____
 martedì dalle _____ alle _____
 mercoledì dalle _____ alle _____
 giovedì dalle _____ alle _____
 venerdì dalle _____ alle _____
 sabato dalle _____ alle _____

CHIEDE

la variazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, con decorrenza _____
 in part-time di tipo:

- ORIZZONTALE (il dipendente lavora tutti i giorni ma per un n. inferiore di ore rispetto all'orario giornaliero)
- VERTICALE (il dipendente lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno)
- MISTO (quando è presente la combinazione delle due modalità di part-time orizzontale e verticale)

con le modalità di seguito specificate:

Trasformazione del rapporto al _____ % della prestazione ordinaria a tempo pieno, per
 complessive n. _____ ore settimanali;

A. Articolazione dell'orario di lavoro con:

prestazione ridotta per n. _____ giorni lavorativi:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

prestazione su alcuni giorni della settimana:

lunedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 martedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 mercoledì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 giovedì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 venerdì dalle _____ alle _____ per n. _____ ore
 sabato dalle _____ alle _____ per n. _____ ore

prestazione su alcuni giorni del mese con le seguenti modalità:

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____

prestazione su alcuni periodi dell'anno con le seguenti modalità:

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____

dal _____ al _____

per n. _____ ore settimanali , con il seguente orario:

lunedì dalle _____ alle _____

martedì dalle _____ alle _____

mercoledì dalle _____ alle _____

giovedì dalle _____ alle _____

venerdì dalle _____ alle _____

sabato dalle _____ alle _____

A tal fine dichiara di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro per:

A) Motivi familiari/personali

B) Svolgimento, in concomitanza con il servizio per codesto ente, della seguente attività lavorativa (solo a condizione che l'attività per l'ente non sia superiore al 50% dell'orario):

SUBORDINATA

altro datore: _____

genere di attività: _____

modalità ed orario di svolgimento della seconda attività: _____

AUTONOMA: (compilare tutte le voci richieste)

oggetto dell'attività: _____

tipologia contrattuale: _____

luogo di svolgimento dell'attività: _____

strumenti utilizzati: _____

soggetti ai quali si rivolge l'attività di tipo autonomo: _____

PER CONTATTARCI

L'esperto risponde. Modulo della domanda on-line

http://www.fpcgil.it/abcdiritti_espertorisponde

Risposte ai quesiti pubblicate

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/31665>

Abc Diritti: il Dizionario on line

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7040>

Abc dei diritti: APP

<https://play.google.com/store/apps/details?id=it.redesignlab.ABCDEIDIRITTI&hl=it>

E BOOCK E GUIDE

- **Guida E-Book per i delegati eletti Fp Cgil nelle RSU 2015**

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/30204>

- **Guida completa alla maternità e paternità**

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18549>

- **Guida tutela della malattia: i diritti e i doveri**

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18549>

- **Orizzonte pensioni**

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/24122>

- **Guida in materia di Immigrazione e condizioni dello straniero**

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/18549>

Fp Cgil Nazionale