



Il decreto legislativo n. 81/2015 sulla disciplina dei contratti di lavoro (pubblicato in Gazzetta Ufficiale la scorsa settimana e quindi già in vigore), attuativo della relativa delega prevista nel Jobs Act, ha introdotto alcune significative modifiche nelle modalità di fruizione del contratto di lavoro a tempo parziale ( part-time) , nell'ottica di una maggiore flessibilità.

In estrema sintesi, vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di previsioni nel CCNL il datore di lavoro può chiedere lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25 per cento delle ore settimanali concordate.

Inoltre le parti possono pattuire clausole elastiche spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part- time verticale o misto), con diritto ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 15 per cento. Viene inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al part-time in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

### **Il lavoro a tempo parziale: nozione e caratteristiche**

Il lavoro a tempo parziale (o "part-time"), disciplinato dal D.Lgs.25 febbraio 2000, n. 61, consiste in un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato dallo svolgimento di attività per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto a quello normale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 61/2000, il lavoro a tempo parziale può assumere le seguenti forme:

- part-time di tipo orizzontale, nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- part-time di tipo verticale, se l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- part-time di tipo misto, se si svolge secondo una combinazione delle due modalità precedenti.

Una profondo riordino della normativa è stato effettuato dal D.Lgs. 276/2003 (le cui modifiche introdotte trovano comunque applicazione, ai sensi della circolare del Ministero del lavoro n. 9/2004, esclusivamente per il settore privato).

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro, compreso il settore agricolo, e con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine; è compatibile con il contratto di apprendistato, nonché con la qualifica di dirigente e con il lavoratore socio di cooperativa e con il contratto di somministrazione di lavoro.

Inoltre, nessuna norma vieta la possibilità di svolgere più rapporti di lavoro part-time alle dipendenze di più datori di lavoro, entro comunque specifici limiti (garanzia, da parte del datore di lavoro, di una durata massima settimanale, e onere per il lavoratore di comunicare l'ammontare delle ore).

## **Part time e D.lgs 81/2015 Jobs Act**

Il Capo I del Titolo I, composto dagli artt. da 4 a 12, del D.Lgs. 81/2015, reca norme sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, sono previste le seguenti modifiche:

- che, nel caso in cui i contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro non contengano una specifica disciplina, è prevista la facoltà, per il datore di lavoro, di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, in ogni caso in una percentuale non superiore al 15% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15%; ; in caso di richiesta di prestazioni di lavoro supplementare, il rifiuto da parte di quest'ultimo ora può anche integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento

- si prevede la possibilità di concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa; il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata nel limite del 25% della normale prestazione Tali modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15%, inoltre, non vengono riprodotte le norme che ora prevedono per queste clausole flessibili od elastiche uno specifico patto scritto con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale .

- viene esteso il campo di applicazione della trasformazione di diritto e prioritaria del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, in caso di assistenza di una persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti( oggi previsto solo per le malattie oncologiche);

- si introduce la possibilità, per il lavoratore, di chiedere in luogo del congedo parentale la trasformazione a tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%;

- viene prevista l'abrogazione dell'obbligo, per il datore di lavoro di informare le R.S.A. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sul ricorso al lavoro supplementare;

- non viene riprodotto l'obbligo, per i centri per l'impiego e le agenzie per il lavoro, di informare sul contenuto di specifiche norme del contratto part-time i lavoratori interessati

- non è più possibile nei CCNL prevedere una corresponsione ai lavoratori part-time di emolumenti retributivi in misura più che proporzionale ne altre condizioni o livelli professionali o modalità particolari della prestazione lavorativa part time

- non viene confermato il diritto di precedenza, con riferimento ad attività relative ad unità produttive site nello stesso ambito comunale, nonché alle stesse mansioni e il

risarcimento del danno in caso di violazione di      tale da parte del datore di lavoro.