

Le principali norme sulla disciplina del rapporto di lavoro

Solo questo è il vero part time

Definizioni

- ◆ **Tempo pieno:** lavoro con orario definito dalla legge e dai contratti;
- ◆ **tempo parziale:** lavoro con orario inferiore di norma compreso fra 15 e 32,30 ore settimanali;
- ◆ **orizzontale:** prestazione lavorativa con orario ridotto su base giornaliera;
- ◆ **verticale:** prestazione ad orario pieno per alcuni giorni della settimana, alcune settimane nel mese, alcuni mesi all'anno;
- ◆ **misto:** l'insieme dell'orizzontale e del verticale;
- ◆ **tempo determinato:** per un periodo prestabilito, con possibilità o meno di rinnovo;
- ◆ **tempo indeterminato:** senza scadenza, ma con possibilità di rientro a tempo pieno.

Riferimenti

- ◆ CCNL 11 luglio 1999, art. 26;
- ◆ nuovo CCNL 12 febbraio 2005, art. 16;
- ◆ accordi aziendali.

Contenuto e forma

Il contratto di lavoro a part-time:

- ◆ deve avere forma scritta ad probationem;
- ◆ deve indicare la durata e la collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- ◆ contenere eventuali clausole di variabilità.

Lavoro supplementare

È così definita la prestazione lavorativa oltre il proprio orario di lavoro, ma entro il limite del tempo pieno:

- ◆ consentito nel part-time di tipo orizzontale;

- ◆ nei part-time di tipo verticale è la prestazione effettuata nei giorni non lavorati entro il limite dell'orario settimanale;
- ◆ nei part-time di tipo misto, è il lavoro prestato nelle giornate ad orario ridotto;
- ◆ è retribuito come lavoro ordinario e prevede il consenso salvo accordi collettivi/aziendali;
- ◆ il massimo previsto dal CCNL è di 2 ore al giorno per un massimo di 50 ore annue.

Lavoro straordinario

È così definita la prestazione lavorativa oltre l'orario giornaliero/settimanale:

- ◆ ammesso nei part-time di tipo verticale o misto;
- ◆ possibile se si è raggiunto l'orario pieno settimanale;
- ◆ disciplinato dalle regole vigenti per il tempo pieno;
- ◆ è necessario il consenso.

Clausole di variabilità

FLESSIBILITÀ:

- ◆ possibilità di variare l'orario nell'arco della giornata/settimana/mese/anno;
- ◆ ammessa in tutte le forme Odi part-time.

ELASTICITÀ:

- ◆ possibilità di aumentare la durata della prestazione lavorativa;
- ◆ ammessa nei part-time di tipo verticale o misto.

Le clausole di variabilità devono essere riportate nel contratto. Non è previsto il diritto di ripensamento. In caso di rifiuto c'è il divieto di licenziamento e sono sufficienti 2 giorni di preavviso.

Trattamento economico/normativo/retributivo

Il contratto a tempo parziale non può avere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno comparabile, in particolare:

- ◆ stesso trattamento economico sulla retribuzione oraria, malattia, congedo di maternità;
- ◆ il calcolo della maturazione delle ferie, il periodo di congedo di maternità e congedo parentale, il compenso di malattia e infortunio;
- ◆ i criteri di calcolo delle competenze dirette ed indirette;
- ◆ i diritti sindacali;
- ◆ la formazione professionale;
- ◆ ai fini pensionistici l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno si computa per intero e proporzionalmente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Obbligo di trasformazione del rapporto a part-time

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche ha il diritto di trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time e il datore di lavoro non può rifiutarsi.

È necessario che una commissione medica, territorialmente competente presso l'ASL, accerti che il lavoratore si trovi in situazione di ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

Il rapporto di lavoro a part-time deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno qualora lo richieda il lavoratore.



Il contratto a tempo parziale non può avere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno comparabile