

LAVORO A TEMPO PARZIALE (c.d. PART TIME) – SCHEDE DIDATTICHE 22.01.26

1. NOZIONE.

Il **rapporto di lavoro a tempo parziale** (c.d. *part time*) si configura quando l'**orario** di lavoro fissato nel contratto individuale è **inferiore all'orario normale di lavoro** (c.d. "tempo pieno") stabilito dalla **legge** (40 ore settimanali, ex art. 3, co. 1, D.LGS. 8 aprile 2003, n. 66) o all'eventuale **minor orario normale** fissato dai **contratti collettivi** (ccnl) applicati dall'impresa.

L'istituto è stato profondamente riformato dal D.LGS. 15 giugno 2015, n. 81 (attuativo dell'art. 1, co.7, Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 - c.d. *Jobs Act*), il quale, abrogando la precedente disciplina (D.LGS. 25 febbraio 2000, n. 61), ha introdotto, in una prospettiva di semplificazione e di maggiore aderenza della normativa alle esigenze occupazionali e di vita dei lavoratori, una nuova regolamentazione della materia.

Ciò emerge chiaramente dall'art. 4, D.LGS. n. 81/2015, secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato (anche a tempo determinato) l'**assunzione del prestatore può avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale**.

2. TIPOLOGIE.

Il D.LGS. n. 81/2015 ha formalmente cancellato la **suddivisione del lavoro a tempo parziale in orizzontale, verticale e misto**, che era contemplata nell'abrogato D.LGS. n. 61/2000. **Tale suddivisione**, però, **doendo il contratto di lavoro indicare puntualmente gli estremi relativi alla durata ed alla collocazione temporale della prestazione, continuerà verosimilmente ad essere utilizzata nella prassi contrattuale** individuale e collettiva, con l'assegnazione a ciascuna tipologia di lavoro a tempo parziale di differenti regimi (in linea con i modelli di organizzazione del lavoro e di utilizzo di prestazioni a orario ridotto nei contesti produttivi). **Pertanto, il contratto di lavoro a tempo parziale, potrà assumere, di norma, 3 diverse forme:**

- **Orizzontale:** la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. In tale tipologia di *part time*, la prestazione lavorativa viene resa tutti i giorni della settimana ad orario ridotto rispetto al tempo pieno (ad es.: 4 ore per 5 giorni lavorativi, per un totale di 20 ore settimanali su 40).
- **Verticale:** si realizza quando il contratto prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad es.: 8 h su 3 giorni lavorativi, per un totale di 24 h settimanali su 40; 6 mesi a tempo pieno nel corso dell'anno).
- **Misto:** si realizza quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è svolto secondo una combinazione della forma orizzontale e verticale (ad es.: l'attività può essere organizzata mediante l'alternanza di trimestri di lavoro ad orario giornaliero ridotto con trimestri caratterizzati da prestazione piena ma soltanto nel *week-end*. Tale modalità è adatta, ad es., per le attività caratterizzate da intensificazione stagionale, come nel settore turistico).

3. DISCIPLINA DEL PART TIME: LEGGE E CCNL.

Il *part time* è disciplinato dalla legge in base alle regole generali del lavoro subordinato a tempo pieno, ad es., diritto alla retribuzione sufficiente, alle ferie, alla tutela del posto di lavoro, ecc., **salvo disposizioni specifiche** contenute nel D.LGS. n. 81/2015.

Un ruolo importante nella disciplina del *part time* è svolto dai **contratti collettivi - nazionali, territoriali**

o aziendali - "stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" (art. 51, D.LGS. n. 81/2015).

Tali ccnl **disciplinano le condizioni e le modalità** (temporali, retributive ed occupazionali) **del lavoro a tempo parziale** ed eventualmente anche il "**tetto**" massimo o minimo di contratti *part time* che possono essere stipulati dalle aziende del settore di riferimento.

4. II PART TIME E' CUMULABILE, COMPATIBILE, "INSIMULABILE".

a) Cumulabile con più rapporti di lavoro a tempo parziale. Il lavoratore può stipulare una pluralità di contratti di lavoro a tempo parziale con datori di lavoro diversi (Corte Cost. 4 maggio 1992, n. 210); tale cumulabilità trova, peraltro, un **limite nell'esigenza di tutela del diritto alla salute** del lavoratore (art. 32 Cost.), dovendosi altresì rispettare i limiti di orario e di riposo settimanale previsti dal D.LGS. n. 66/2003 (Corte Cost. 19 gennaio 1982, n. 23 e Min. Lav. Interpello, 10 ottobre 2006, n. 4581).

b) Compatibile. Il lavoro a tempo parziale è **compatibile con altre tipologie lavorative come il contratto a termine; il lavoro somministrato; nonché il contratto di apprendistato, purché** la peculiare articolazione dell'orario **non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative e delle competenze professionali degli apprendisti.**

c) "Insimulabile" (non è ammissibile lavorare a tempo pieno con contratto *part time*). Qualora il lavoratore, assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, svolga una prestazione continuativa con orario di lavoro pressoché corrispondente a quello fissato per il lavoro a tempo pieno, il giudice che accerti la simulazione può: **a) trasformare il rapporto di lavoro *part time* in rapporto a tempo pieno; b) e condannare l'azienda al pagamento della normale retribuzione contrattuale prevista per il tempo pieno.**

5. MODALITA' DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi:

- per **assunzione diretta** (art. 4, D.LGS. n. 81/2015);
- a seguito di **trasformazione** di un (precedente) rapporto a tempo pieno (art. 8, D.LGS. n. 81/2015).

5.1 TRASFORMAZIONE: DAL TEMPO PIENO VERSO IL PART TIME (6 DIRITTI E 3 STEP).

In entrambe le aree, privata e pubblica, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (art. 8, D.LGS. n. 81/2015). La norma fissa alcuni importanti principi che sono comuni ai due settori e che si concretizzano nel seguente **PERCORSO, NEL QUALE SI DISTINGUONO 6 DIRITTI e 3 STEP:**

1) PRIMO DIRITTO:

A) TRASFORMAZIONE. Hanno diritto alla **trasformazione:** 1. i lavoratori **gravemente malati** affetti da **patologie oncologiche e cronico degenerative ingravescenti** (ossia malattie che si aggravano progressivamente), "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" (art. 8, co 3, D.LGS. n. 81/2015);

B) RITRASFORMAZIONE. Tali lavoratori **hanno anche un diritto** (ove ne facciano richiesta) **alla ritrasformazione** del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno (art. 8, co.3, D.LGS. n. 81/2015).

2) SECONDO DIRITTO:

A) TRASFORMAZIONE. Hanno "diritto alla **trasformazione** del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico" le **lavoratrici vittime di violenze di genere** (cioè inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere) (art. 24, co.6, D.LGS.15 giugno 2015, n. 80).

B) RITRASFORMAZIONE. Questa categoria di lavoratrici ha anche un diritto (su richiesta) **alla ritrasformazione** del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno (art. 24, co.6, D.LGS. n. 80/2015).

3) TERZO DIRITTO:

TRASFORMAZIONE IN SOSTITUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE. Sia il lavoratore che la lavoratrice hanno diritto **alla sostituzione del congedo parentale con la trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, **purché per una sola volta e con una riduzione d'orario non superiore al 50%** (art. 8, co. 7, D.LGS. n. 81/15). Qualora il prestatore avanzi

tale richiesta al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla domanda.

4) QUARTO DIRITTO:

PRIORITA' NELLA TRASFORMAZIONE. Alcuni dipendenti hanno **diritto alla "priorità nella trasformazione" verso il part time.** Tale priorità è riconosciuta al lavoratore (art. 8, co. 4 e 5, D.LGS. n. 81/2015, come mod. dall' art. 5, co. 1, lett. a), D.LGS. 30 giugno 2022, n. 105 e, da ultimo, dall'art. 1, co. 214-216, L. 30 dicembre 2025, n. 199 – c.d. Legge di Bilancio 2026):

1. nel caso di patologie oncologiche e in caso di gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile (art. 1, co. 20, L. 20 maggio 2016, n. 76) il convivente di fatto (art. 1, co. 36, L. n. 76/2016), i figli o i genitori;
2. qualora assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. 5 febbraio 1992, n.104;
3. abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni ovvero un figlio convivente portatore di *handicap*.
4. abbia almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (e senza limiti di età nel caso di figli con disabilità), con una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40%. Al fine di incentivare tale misura, la legge riconosce ai datori di lavoro, dal 1° gennaio 2026, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (esclusi quelli Inail) per una durata massima di 24 mesi dalla data di trasformazione e per un importo massimo di 3mila euro annui.

I lavoratori che richiedono la trasformazione del contratto non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti "*ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritrosiva o discriminatoria e, pertanto, nulla*" (art. 8, co. 5-bis, inserito dall' art. 5, co. 1, lett. b), D.LGS. n. 105/2022).

5) QUINTO DIRITTO:

PRESA IN CONSIDERAZIONE DELLA DOMANDA DI TRASFORMAZIONE. Agli altri lavoratori, diversi da quelli per i quali la legge prevede un diritto alla trasformazione (v. i primi 3 diritti ed il 4° diritto - di priorità), **spetta unicamente la "presa in considerazione"** della domanda di trasformazione (sulla base dei **criteri eventualmente previsti dai contratti collettivi**). **N.B.:** 1. "Prendere in considerazione" non equivale ad un "diritto di precedenza"; 2. Il datore, quindi, non deve motivare la sua scelta in ordine alla preferenza (per il passaggio a *part time*) accordata al dipendente (art. 8, co. 8, D.LGS. n. 81/2015).

6) SESTO DIRITTO:

RIFIUTO. Il lavoratore può rifiutare la proposta del datore di lavoro di trasformare in *part time* il proprio rapporto a tempo pieno. Tale rifiuto, infatti, "**non costituisce giustificato motivo di licenziamento**" (art. 8, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

SANZIONI

Il D.LGS. n. 105/2022 ha previsto una sanzione specifica nel caso in cui il datore di lavoro violi le disposizioni concernenti il diritto alla trasformazione e la priorità nella trasformazione. In particolare, se la condotta del datore di lavoro viene rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis, D.LGS. 11 aprile 2006, n. 198), ovvero di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, ciò impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni. (art. 8, co. 5-ter, inserito dall'art. 5, co. 1, lett. b), D.LGS. n. 105/2022).

LA PROCEDURA IN 3 STEP

I STEP - DOVERE DI INFORMAZIONE: il datore di lavoro che intenda assumere a tempo parziale deve dare un'informazione tempestiva, "anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti" (affiggendo, ad esempio, l'iniziativa in bacheca), al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno (occupato in unità produttive dello stesso comune), circa le assunzioni di personale a tempo parziale (art. 8, co. 8, D.LGS. n. 81/2015).

II STEP - L'ESAME DELLE DOMANDE: esaurito l'esame delle domande presentate dai lavoratori che vantano diritti alla trasformazione e/o alla sostituzione, il datore di lavoro può passare ad esaminare le domande degli altri lavoratori a tempo pieno che presentino richiesta di trasformazione a

tempo parziale, rispettando diritti e priorità.

III STEP - ACCORDO SCRITTO DELLE PARTI: la trasformazione del rapporto è sancita dall'accordo scritto delle parti (art. 8, co. 2, D.LGS. n. 81/2015).

5.2 TRASFORMAZIONE: DAL PART TIME VERSO IL TEMPO PIENO.

La legge prevede un diritto di precedenza verso il tempo pieno del dipendente "**NATO TEMPOPIENISTA JOLLY**": ossia per quel lavoratore originariamente "**tempopienista**"/**full timer** divenuto poi "**part timer**" e desideroso di ridiventare "**tempopienista**". In particolare, il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza verso il tempo pieno e cioè "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" (art. 8, co. 6, D.LGS. n. 81/2015).

In questa ipotesi:

- la garanzia della trasformazione è priva di un limite temporale massimo; con la conseguenza che il diritto di precedenza può essere fatto valere anche dopo un considerevole lasso di tempo rispetto al momento della nuova assunzione;
- non è necessario uno specifico atto o patto tra le parti;
- la legge non prevede una specifica sanzione in caso di violazione del diritto di precedenza; è però possibile che il lavoratore provi l'esistenza di un danno risarcibile per l'omesso rispetto del diritto di precedenza.
- **E il "NATO PARZIALINO"?** (il riferimento è al lavoratore assunto in origine a tempo parziale, il quale voglia passare a tempo pieno). La legge tace sul punto.
La passata disciplina consentiva alle parti di prevedere un diritto di precedenza (verso il tempo pieno).
Oggi, è possibile un patto individuale in questo senso.
- **RIFIUTO TUTELATO.** Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (o viceversa) "**non costituisce giustificato motivo di licenziamento**" (art. 8, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

6. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME.

- **Tutti.** Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei datori di lavoro e dei lavoratori. In particolare, l'art. 12, D.LGS. n. 81/2015, ha previsto che le disposizioni che disciplinano il nuovo *part time* nel settore privato si applicano (ai sensi dell'art. 2, co. 2, D.LGS. n. 165/2001), "ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", salvo quanto previsto dagli artt. 6, co. 2 e 6 (riguardanti il lavoro supplementare e le clausole elastiche non disciplinate dalla contrattazione collettiva) e 10 (che regola l'apparato sanzionatorio) "e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia".
- **Forma scritta ai fini della prova.** Il contratto di lavoro a tempo parziale (a tempo indeterminato o a termine) deve essere stipulato in forma scritta, la quale è richiesta a fini di prova (art. 5, co.1, D.LGS. n. 81/2015). Ciò significa che la mancanza della forma scritta non

comporta la nullità del contratto *part time*, ma soltanto limitazioni alla prova testimoniale (art. 2725 c.c.).

- **Sanzione in caso di mancanza della prova.** “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” (art. 10, co.1, D.LGS. n. 81/2015).
- **Contenuto.** Il contratto a tempo parziale deve indicare puntualmente (art. 5, co.2, D.LGS. n. 81/2015):

A) La durata della prestazione lavorativa (ad es., 3 ore). L’obbligo di stabilire, nell’atto di assunzione, la durata della prestazione lavorativa ha lo scopo di consentire al lavoratore a tempo parziale di svolgere un’eventuale, ulteriore attività lavorativa, nonché di disporre liberamente del proprio tempo di vita.

- **Sanzione in caso di mancanza, nel contratto scritto, 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**”. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha diritto, “in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un’ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno” (art. 10, co. 2, D.LGS. n. 81/2015. *Ndr : la norma non parla di contribuzione previdenziale*).

B) La collocazione temporale dell’orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno (ad es., di mattina). Anche l’obbligo di stabilire, nell’atto di assunzione, la collocazione temporale della prestazione lavorativa ha lo scopo di consentire al lavoratore a tempo parziale di svolgere un’eventuale, ulteriore attività lavorativa, nonché di disporre liberamente del proprio tempo di vita.

- **Sanzione in caso di mancanza, nel contratto scritto, della collocazione temporale.** “Qualora l’omissione riguardi la sola collocazione temporale dell’orario”, il lavoratore può ricorrere in giudizio ed “**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 “diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un’ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno” (art. 10, co. 2, D.LGS. n. 81/2015. *Ndr: la norma non parla di contribuzione previdenziale*).

7. VARIAZIONE DELLA DURATA E DELLA COLLOCAZIONE TEMPORALE: LE CLAUSOLE ELASTICHE.

Le clausole elastiche, pattuite fra datore di lavoro e lavoratore, consentono di variare sia la durata (in aumento) che la collocazione temporale della prestazione a tempo parziale.

A) LE REGOLE (accordo; forma scritta; rifiuto tutelato)

- Accordo:** le clausole elastiche sono negoziate a livello individuale e richiedono, dunque, il consenso del lavoratore (art. 6, co.4, D.LGS. n. 81/2015);
- Forma scritta:** le clausole devono essere stipulate per iscritto (art. 6, co.4, D.LGS. n. 81/2015);
- Rifiuto tutelato:** l’eventuale rifiuto del prestatore a pattuire variazioni dell’orario di lavoro “non costituisce giustificato motivo di licenziamento” (art. 6, co. 8, D.LGS. n. 81/2015).

B) CCNL SI’ = preavviso + compensazioni

Qualora i ccnl regolamentino l'istituto, l'accordo sulle clausole elastiche deve **rispettare gli eventuali limiti previsti dai medesimi contratti collettivi di qualsiasi livello**. Ed il datore di lavoro, sia **privato che pubblico**, (una volta sottoscritta la clausola) **deve**:

a) rispettare un termine di **preavviso minimo di 2 giorni** lavorativi, "fatte salve le **diverse** intese fra le parti" (che, data la formula utilizzata, potranno, prevedere anche un preavviso minore di 2 giorni) (art. 6, co. 5, D.LGS. n. 81/2015);

b) corrispondere al lavoratore specifiche compensazioni, "nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi" (ad es., maggiorazioni economiche o riposi) (art. 6, co. 5, D.LGS. n. 81/2015).

C) CCNL NO = consenso assistito + condizioni/modi + preavviso + maggiorazione + aumento limitato della durata

In assenza di una regolamentazione dei ccnl, le clausole elastiche **possono essere concordate tra il datore (solo privato) ed il prestatore, sempre per iscritto, ma con "CONSENSO ASSISTITO"**, vale a dire davanti ad una sede "imparziale" (Commissioni di certificazione) e "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" (art. 6, co. 6, D.LGS. n. 81/2015). **Le clausole stipulate in assenza di ccnl devono prevedere "a pena di nullità"**:

- **PER ENTRAMBE** (cioè sia per quelle che modificano la durata che per quelle che mutano la collocazione temporale):

a) condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro **può variare la durata della prestazione o modificarne la collocazione temporale**;

b) preavviso di 2 giorni lavorativi per le suddette variazioni;

c) maggiorazione del 15% della "retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti" (art. 6, co. 6, D.LGS. n. 81/2015).

- **SOLO PER LA MODIFICA DELLA DURATA (aumento della durata): la misura massima dell'aumento della durata non può eccedere il limite del 25%** della normale prestazione annua a tempo parziale (art. 6, co. 6, D.LGS. n. 81/2015).

D) DIRITTO AL RIPENSAMENTO. Secondo l'art. 6, co. 7, D.LGS. n. 81/2015, **il lavoratore può revocare il proprio consenso** alla clausola elastica **per motivi di salute o familiari** (art. 8, co. da 3 a 5, D.LGS. n. 81/2015) **e per ragioni di studio** (art. 10, co.1, Stat. Lav.). E, quindi, possono "ripensarci" i seguenti soggetti:

- **prestatori affetti da patologie oncologiche e da altre gravi patologie** (art. 8, co. 3, D.LGS. n. 81/2015);

- **lavoratori che hanno il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche e da altre gravi patologie** (art. 8, co. 4, D.LGS. n. 81/2015);

- **prestatori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità** (ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/92) (art. 8, co. 4, D.LGS. n. 81/2015);

- **genitori con figli conviventi fino a 13 anni o portatori di handicap** (art. 8, co. 5, D.LGS. n. 81/2015);

- **lavoratori studenti** (di cui all'art. 10, co.1, Stat. Lav.).

8. PARITÀ, PROPORZIONALITÀ, MODULABILITÀ NEL PART TIME.

- **PARITÀ**:

Il lavoratore a tempo parziale:

a. ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno "comparabile" (art. 7, co. 2, D.LGS. n. 81/2015);

b. non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento (art. 7, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

- **PROPORZIONALITÀ**:

- a. ha un trattamento economico e normativo riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa (art. 7, co.2, D.LGS. n. 81/2015);
- b. è computato (ai fini del calcolo dell'organico aziendale) "in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno" (art. 9, D.LGS. n. 81/2015).

• **MODULABILITA':**

I contratti collettivi possono modulare la durata:

- ✓ del periodo di **prova** (art. 7, co. 2, D.LGS. n. 81/2015);
- ✓ del periodo di **preavviso** in caso di licenziamento o dimissioni (art. 7, co. 2, D.LGS. n. 81/2015);
- ✓ del "**periodo di conservazione del posto** di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro" (art. 7, co. 2, D.LGS. n. 81/2015).

9. PART TIME E LAVORO SUPPLEMENTARE.

A) POTERE DISCREZIONALE DI RICHIEDERE ORARIO SUPPLEMENTARE. Il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere, per ogni tipologia di *part time*, il lavoro **supplementare** (art. 6, co.1, D.LGS. n. 81/2015).

B) RIFIUTO TUTELATO. "Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro (*ndr supplementare*) non costituisce giustificato motivo di licenziamento" (art. 6, co. 8, D.LGS. n. 81/2015).

C) REGOLAMENTAZIONE:

- **SE CI SONO CCNL CHE REGOLAMENTANO L'ISTITUTO.** Nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello) ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro, previsto per il tempo pieno dall'art. 3, D.LGS. n. 66/2003, **il datore di lavoro, sia privato che pubblico, può chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari** (per singole giornate, settimane o mesi), eseguite oltre l'orario di lavoro (*part time*) concordato fra le parti (art. 6, co. 1, D.LGS. n. 81/2015).
- **SE I CCNL MANCANO.** Nell'ipotesi in cui manchi una disciplina collettiva in materia, **la legge attribuisce al datore di lavoro (solo privato) la possibilità di ricorrere a prestazioni supplementari retribuite che vanno svolte in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate;**

COMPENSO MAGGIORATO. In assenza di una regolamentazione in materia da parte dei ccnl, **il lavoro supplementare deve essere compensato 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".

RIFIUTO TUTELATO GIUSTIFICATO. In difetto della disciplina collettiva, la Legge oltre a prevedere che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro **non** costituisce giustificato motivo di licenziamento, specifica che "Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale" (art.6, co.8 e 2, D.LGS. n. 81/2015).

RISCHIO. Secondo la **Cassazione** (n. 11905/2011), in un contratto a tempo parziale l'utilizzo continuo di lavoro supplementare, risultante dalle buste paga, può costituire il presupposto di una trasformazione del contratto a tempo pieno.

10. PART TIME E LAVORO STRAORDINARIO.

A) POTERE DISCREZIONALE DI RICHIEDERE ORARIO STRAORDINARIO. Il datore di lavoro ha la possibilità di richiedere, per ogni tipologia di *part time*, oltre al lavoro supplementare, il lavoro **straordinario** (art. 1, co. 2, lett. c), D.LGS. n. 66/2003 e art. 6, co.3, D.LGS. n. 81/2015).

B) REGOLAMENTAZIONE:

- **SE CI SONO CCNL CHE REGOLANO L'ISTITUTO.** Le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario **sono stabilite dai contratti collettivi** (art. 5, co. 2, D.LGS. n. 66/2003).

- **SE I CCNL MANCANO.** In difetto di disciplina collettiva applicabile, lo svolgimento delle prestazioni straordinarie è ammesso **entro un limite massimo di 250 ore annuali** e soltanto previo accordo tra le parti, vale a dire con il consenso del lavoratore (art. 5, co.3, D.LGS. n. 66/2003).

C) RIFIUTO TUTELATO. Anche in questa ipotesi: “Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro (*ndr straordinario*) non costituisce giustificato motivo di licenziamento” (art. 6, co. 8, D.LGS. n. 81/2015).

F. A.