

jobs Act: il nuovo part-time

Il decreto attuativo della delega del Jobs Act “ Riforma Contratti” riscrive completamente le norme relative al lavoro part-time, o tempo parziale: l’impianto fondamentale resta sostanzialmente invariato, ma vengono previste nuove possibilità come ad esempio in alternativa al congedo parentale oppure per i lavoratori affetti da gravi patologie.

Il contratto part-time è a tutti gli effetti un contratto di lavoro dipendente, che prevede un orario di lavoro inferiore a quello previsto dal tempo pieno (40 ore). Può essere a tempo indeterminato o a termine. Deve essere stipulato in forma scritta (essenziale), con indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

In relazione alla modalità di distribuzione dell’orario si determinano tre tipi di part-time:

- orizzontale: riduzione orario giornaliero, il lavoratore presta attività tutti i giorni per un numero di ore inferiore allo standard;
- verticale: attività solo in determinati giorni della settimana, in determinate settimane del mese o in prefissati periodi dell’anno;
- misto: l’attività combina la tipologia orizzontale e verticale.

Da tempo pieno a part-time

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è ammessa se risultante da atto scritto controfirmato da datore di lavoro e lavoratore, contenente: dati del dipendente e dell’impresa, data di assunzione, tipologia di contratto, qualifica e mansione, trattamento economico, durata e articolazione dell’orario di lavoro. Entro cinque giorni dalla firma deve essere inviata la comunicazione ai servizi competenti. L’eventuale rifiuto del lavoratore alla trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Fra le modifiche, è stata introdotta una nuova possibilità di richiesta di part-time, che spetta ai genitori al posto del congedo parentale. Possono chiederlo una sola volta, nel corso dei primi 12 anni di vita del bambino in cui è previsto il congedo parentale , con una riduzione massima di orario pari al 50%. In questo caso, il part-time dura per il periodo corrispondente al congedo

parentale (dieci mesi complessivo per i due genitori, con un massimo di sei a testa).

Il decreto di Riforma Contratti prevede anche il diritto alla trasformazione part-time, orizzontale o verticale, per i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative, che comportano una ridotta capacità lavorativa, anche se causati dagli effetti invalidanti di terapie salvavita. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro è trasformato nuovamente a tempo pieno.

C'è invece priorità nella trasformazione del contratto a tempo parziale nei seguenti casi:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, oppure una totale e permanente inabilità lavorativa di una persona convivente a cui è riconosciuta invalidità al 100%, che ha necessità di assistenza continua;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap: in entrambi i casi, la priorità esiste su richiesta del lavoratore.

In tutti i casi, i lavoratori passati al part-time hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per le stesse mansioni o quelle equivalenti.

Diritti del lavoratore

Il lavoratore part-time ha diritto alla stessa retribuzione oraria del tempo pieno e allo stesso trattamento normativo: ferie annuali, congedo di maternità e parentale, trattamento di malattia e infortunio (in caso di part-time verticale l'indennità spetta solo per i giorni per i quali contrattualmente è prevista prestazione lavorativa). La retribuzione è proporzionale alle ore svolte.

Obblighi del datore di lavoro

Quando effettua trasformazioni di contratto da tempo pieno a part-time, il datore di lavoro deve darne tempestiva informazione al personale dipendente delle unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e deve prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi possono individuare criteri applicativi particolari.

Sanzioni

Se manca la prova della stipulazione del contratto part-time, il rapporto di lavoro su domanda del lavoratore diventa a tempo pieno (fermo restando che i periodo già lavorati prima della pronuncia giudiziale sono retribuiti in base all'orario effettivamente lavorato).

Se il contratto part-time non specifica la durata della prestazione lavorativa, sempre su domanda del lavoratore il rapporto diventa a tempo pieno (ci vuole anche qui una sentenza). Se però l'omissione riguarda solo la collocazione temporale dell'orario, può deciderla il giudice. Per il periodo antecedente alla sentenza, in entrambi i casi il lavoratore ha diritto, oltre alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un risarcimento del danno.

Trattamento economico

Non deve essere inferiore a quello del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello. Il trattamento economico è riparametrato all'orario ridotto. Nel part-time verticale, i contratti di lavoro possono prevedere differenze, con il tempo pieno, nel periodo di prova e in quello di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio.

Lavoro supplementare e straordinario

Come nella legislazione precedente, solo nel caso di part-time orizzontale è possibile una prestazione supplementare rispetto all'orario concordato, previo consenso del lavoratore. I contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono il numero massimo di ore supplementari, e le conseguenze nel caso in cui il tetto venga superato. Nel caso in cui non ci siano regole specifiche previste dal contratto nazionale di riferimento, prima il limite massimo era quello del tempo pieno, mentre il decreto di Riforma Contratti prevede, che il datore di lavoro possa «richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di **lavoro** supplementare in misura non superiore al 15% delle ore di lavoro settimanali concordate».

Il lavoro straordinario, invece, è consentito solo per le forme di part time verticale e misto (questa regola non è cambiata rispetto a prima). Ci sono, invece, delle novità relative alle clausole flessibili ed elastiche, attraverso le quali il datore di lavoro può variare l'orario concordato (comunicandolo con un anticipo di due giorni). In particolare, questa variazione, nel caso in cui non sia regolamentata dal contratto collettivo, non può superare il 25% dell'orario precedentemente pattuito. Le clausole flessibili ed elastiche possono riguardare, per tutti i tipi di part-time, la variazione della collocazione temporale della prestazione, mentre solo per quelli di tipo verticale o misto, l'aumento della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi fissano:

- condizioni e modalità per modificare, da parte del datore di lavoro, la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità per variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed clausole elastiche.

Se il contratto nazionale di riferimento non contiene questi elementi, le regole sulle clausole flessibili vanno concordate fra le parti davanti alle *Commissioni di certificazione presso le dpl provinciali*.

Assegni familiari

Se il contratto prevede un orario settimanale non inferiore alle 24 ore, gli assegni familiari spettano per intero. Si possono cumulare le ore di diversi rapporti di lavoro. Se l'orario di lavoro è inferiore, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

(Fonte: il [decreto Riforma Contratti](#) sito del governo)