

2) Il contratto di lavoro a tempo parziale.

La normativa introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 sostituisce integralmente quella contenuta nel decreto legislativo n. 61/2000, ripetutamente modificato nel corso degli anni ed ora abrogato.

Questa è la sintesi della nuova normativa.

- Enunciazione di principio circa la possibilità che un contratto di lavoro subordinato – a tempo indeterminato o determinato – sia a tempo parziale; per la definizione del contratto a tempo pieno si rimanda al decreto legislativo n. 66/2003 ¹ (art. 4).
- Necessità che il contratto sia in forma scritta e indichi la durata e la collocazione dell'orario di lavoro (art. 5).
- Possibilità per il datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi; in assenza di norme contrattuali, le prestazioni supplementari non possono superare il 25% dell'orario settimanale, con una maggiorazione salariale del 15% (art. 6).
- Il lavoratore può rifiutare le prestazioni supplementari in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, di formazione professionale (art. 6).
- Possibilità per il datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo n. 66/2003 (art. 6);
(*non è chiaro come ciò si coordini con la prestazioni di lavoro supplementari, considerando che appaiono come del tutto analoghe*).
- Possibilità per le parti di pattuire per iscritto delle clausole elastiche, riguardanti la collocazione temporale dell'orario e/o l'aumento della durata dell'orario stesso ² , nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi; tali clausole devono essere pattuite con un preavviso di 2 giorni e prevedere specifiche compensazioni (art.6) .
- In assenza di norme contrattuali, le clausole elastiche possono essere pattuite avanti le commissioni di certificazione; l'aumento di orario non può superare il 25% dell'orario settimanali e la maggiorazione salariale non può superare il 15% (art.6).
- Il lavoratore può revocare il consenso prestato ad una clausola elastica nel caso in cui sia affetto da patologie oncologiche oppure da gravi patologie cronico-degenerative, oppure abbia coniuge o figli o genitori affetti da tali patologie, oppure assista un congiunto in situazione di handicap grave ai sensi della legge n. 104/1992, oppure ancora sia lavoratore studente (art.6).
- Il rifiuto del lavoratore di concordare una clausola elastica non può essere sanzionato con il licenziamento (art. 6);
(*ma ne discende che è possibile disporre una sanzione disciplinare conservativa*).

¹ Il decreto legislativo n. 66/2003, art. 3, stabilisce per il contratto di lavoro a tempo pieno la durata di 40 ore settimanali o una durata più breve se prevista dalla contrattazione collettiva.

² Si considerino i seguenti due esempi: il primo caso riguarda lo spostamento dell'orario di lavoro dal mattino al pomeriggio, ferma restando la durata prefissata, ad esempio in 5 ore giornaliere; il secondo caso riguarda invece il prolungamento della giornata lavorativa da 5 a 6 ore.

- La normativa fissa il principio di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale ed il principio di proporzionalità fra orario e altre componenti del contratto di lavoro (art.7).
- Le parti possono pattuire la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale con accordo scritto; il rifiuto del lavoratore di trasformare il contratto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non può essere sanzionato con il licenziamento (art. 8);
(*ma ne discende che è possibile disporre una sanzione disciplinare conservativa*).
- Il lavoratore ha diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui sia affetto da patologie oncologiche oppure da gravi patologie cronicodegenerative (art.8).
- Il lavoratore ha priorità alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui abbia coniuge o figli o genitori affetti dalle patologie citate al punto precedente, oppure assista un congiunto in situazione di handicap grave ai sensi della legge n. 104/1992 (art.8).
- Il lavoratore può richiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale in luogo o entro i limiti del congedo parentale previsto per l'assistenza ai figli fino all'età di 8 anni dal decreto legislativo n. 151/2001 artt. 32 e sgg. (art.8).
- Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina 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 (art. 9).
- Qualora non vi sia prova in ordine alla stipulazione del contratto a tempo parziale, il lavoratore può richiedere al giudice la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno; lo stesso accade nel caso in cui nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa (art. 10).