

Collana "Le Guide"
Direttore: Raffaello Marchi
Coordinatore: Annalisa Guidotti
Testi: Iride Di Palma, Adolfo De Maltia
Reporting: Gianni Boccia
Progetto grafico: Peliti Associati
Illustrazioni: Paolo Cardoni
Stampa: Tipografia Litografia Spoletina "Del Gallo Editore"

LE GUIDE

Il lavoro part time



Il lavoro part time





Premessa

La crescente domanda di flessibilità nel mercato del lavoro, il diverso atteggiamento delle parti sociali verso nuove forme di lavoro, la crisi occupazionale che induce i giovani ad accettare un lavoro, sia pure non a tempo pieno, gli incentivi alle imprese per favorire comunque nuove assunzioni, hanno favorito, in questi anni, un maggior ricorso al lavoro part time. Il lavoro a tempo parziale ha le sue regole che vanno rispettate sia dai lavoratori sia dai datori di lavoro. Questa pubblicazione vuol'essere una guida per quanti ricorrono a questa forma di contratto di lavoro.

L'opuscolo, che ha funzione divulgativa, non può comunque costituire una fonte di diritto. Pertanto, per una conoscenza più completa della normativa che regola la materia, si rinvia alle leggi vigenti e alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Istituto.

Regolamentazione

Le norme

Prima ancora che il legislatore cominciasse ad occuparsi di lavoro part time, il ricorso ai contratti a tempo parziale, presenti in Italia fin dalla prima metà degli anni Ottanta, era regolamentato dalla contrattazione collettiva. Solo con la legge n. 863/84 si è avuta una più organica regolamentazione di questa tipologia di rapporto di lavoro.

Nell'ultimo decennio in quasi tutti i Paesi dell'Europa occidentale si è assistito ad un proliferare di contratti di lavoro atipici, part time, job sharing, interinale, dovuti sia alla domanda di maggior flessibilità del mercato sia alla necessità di arginare il fenomeno della disoccupazione. L'Unione Europea, di recente, con una propria direttiva con cui ha dedicato particolare attenzione all'istituto del part time, ha dato un nuovo input al legislatore per ritornare sull'argomento.

È stato così emanato il decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 che ha sostituito la legge del 1984. L'art. 1 del citato decreto recita: "...nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o parziale", dove per tempo parziale si intende l'orario inferiore a quello normale fissato dal contratto di lavoro. Maggiore flessibilità è stata ulteriormente applicata con il decreto legislativo n. 100 del 26 febbraio 2001.

Campo di applicazione

Il contratto di lavoro part time può essere stipulato dalla quasi generalità dei lavoratori, dirigenti compresi.

Ci sono però alcune limitazioni.

Per gli apprendisti, ad esempio, la possibilità di effettuare lavoro part time non sembra essere esclusa, anche se l'orario di lavoro deve essere tale da consentire che vengano soddisfatte le esigenze formative insite nella natura del contratto di apprendistato.

Anche il contratto di formazione e lavoro è compatibile con il part time sempreché la durata delle prestazioni lavorative permetta di conseguire la qualificazione professionale alla base di tale tipologia di contratto di lavoro. Anche al contratto a termine è applicabile l'istituto del part time.

Rimane escluso dal part time solo il lavoro domestico già di per se stesso caratterizzato, in via generale, da un servizio ad ore ridotto.

Forma e contenuti del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.

Con questa clausola il legislatore ha voluto porre un vincolo alla libertà contrattuale delle parti a tutela del contraente più debole, il lavoratore. La forma scritta è richiesta agli ef-



Regolamentazione

fetti della prova. Comunque, nel rispetto dei principi di carattere generale in materia probatoria, qualora uno dei due contraenti abbia smarrito, senza colpa, il documento comprovante l'esistenza del rapporto di lavoro part time, è ammessa la prova testimoniale.

Il contratto scritto deve indicare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro. La mancata indicazione di questi elementi non pregiudica tuttavia la validità del contratto. Del contratto va data comunicazione, entro 30 giorni dalla stipula, alla Direzione Provinciale del Lavoro. La mancata o anche tardiva comunicazione è punita con una sanzione amministrativa (calcolata su ciascun lavoratore e per ciascun giorno di ritardo) da versare all'INPS a favore del Fondo per la disoccupazione.

Trasformazione del contratto

Anche la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve risultare da atto scritto. Il rifiuto del lavoratore a trasformare il contratto da tempo pieno a part time e viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Adesione volontaria

Sono due i caratteri recepiti dal legislatore

nell'attuazione della direttiva 97/81/CE.

- L'adesione al contratto a tempo parziale deve essere volontaria.
- Il lavoratore impiegato part time non deve subire discriminazioni rispetto al lavoratore a tempo pieno.

Il principio della non discriminazione è ribadito dal Decreto Legislativo n. 61/2000: "...il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello...".

È ovvio che il principio della non discriminazione debba applicarsi con il criterio della proporzionalità sia per quanto riguarda gli aspetti economici sia per quelli normativi.

Vi sono però diritti che non possono essere applicati "a metà". Si tratta di diritti insiti nella figura di lavoratore, indipendentemente dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (diritto alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, accesso ai servizi sociali in azienda, esercizio dei diritti sindacali ecc.).

Periodo di prova

Anche nel contratto di lavoro part time si può introdurre un periodo di prova purché risulti da atto scritto non successivo all'inizio del rapporto. La durata del periodo di prova è sta-

bilità dai contratti collettivi, sempre nei limiti fissati per legge che sono di tre mesi per il personale con qualifica di impiegato non direttivo e di sei mesi per tutti gli altri lavoratori.

Tipologia del part time

Il lavoro a tempo parziale può essere svolto in tre diverse modalità:

- *Part time orizzontale* svolto con un orario giornaliero inferiore a quello normale previsto dal contratto;
- *Part time verticale* che vede il lavoratore impegnato in un orario giornaliero pieno ma solo per alcuni giorni la settimana, il mese o l'anno;
- *Part time misto* che è una combinazione di part time orizzontale e verticale.

Mentre la possibilità di adottare il part time misto era lasciata alla contrattazione collettiva, ora è la stessa legge ad ammettere l'utilizzo di questa tipologia.

Clausola elastica

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'azienda di variare, a seconda delle esigenze produttive, i turni di un dipendente part time. Il datore di lavoro deve chiedere al dipendente se è disponibile al cambiamento dell'orario

perché ciò è possibile solo con la piena adesione del lavoratore interessato.

L'accettazione non ha carattere definitivo: è ammesso il "ripensamento" da parte del lavoratore anche se solo per particolari motivi (di salute, di famiglia, per altri lavori). Ciò è possibile però solo dopo cinque mesi dall'accettazione della clausola elastica.

Diritto di precedenza

I lavoratori impiegati in part time hanno un diritto di prelazione in caso di assunzioni di lavoratori a tempo pieno (con mansioni uguali od equivalenti) da parte di unità produttive dello stesso datore di lavoro, collocate territorialmente entro i 50 chilometri.

A parità di condizioni deve essere preferito il lavoratore con maggiori carichi familiari e con maggior anzianità di servizio. In caso di assunzione di lavoratori part time, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione al personale già occupato a tempo pieno in unità produttive dello stesso ambito comunale e a prendere in considerazione ogni richiesta dei propri dipendenti che richiedano la trasformazione del loro contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore deve essere adeguatamente motivato.



Regolamentazione

Lavoro supplementare

A differenza di quanto previsto dalla normativa precedente, con il Decreto legislativo n. 61/2000 è consentita la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Si definisce così il lavoro prestato oltre l'orario a tempo parziale ma per un tempo comunque inferiore all'orario ordinario di lavoro. L'effettuazione del lavoro supplementare è possibile solo con il consenso del lavoratore interessato.

L'eventuale rifiuto di quest'ultimo non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi per il giustificato motivo di licenziamento. La norma ammette, tuttavia, il lavoro supplementare entro il limite massimo del 10% dell'orario mensile, da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Se, poniamo il caso, l'orario mensile del lavoro part time è di 100 ore, il lavoro supplementare può essere svolto per un massimo di 10 ore da ripartirsi, ad esempio, in due settimane.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite sulla base del compenso orario previsto per il lavoro ordinario. È fatta, comunque, salva la possibilità per i contratti collettivi di prevedere una maggiorazione del compenso.

Lavoro straordinario

Alle prestazioni di lavoro straordinario si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia nei rapporti a tempo pieno.

Nel rapporto di lavoro part time verticale non è prevista la possibilità di lavoro supplementare in quanto il lavoratore nelle giornate (della settimana, del mese, dell'anno) in cui svolge l'attività lavorativa, è occupato a tempo pieno. Ne deriva che, in questa tipologia di part time, le ore prestate in eccedenza devono essere considerate, a tutti gli effetti, ore di lavoro straordinario. Riferito al part time verticale, s'intende lavoro straordinario quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. I limiti di ore di lavoro straordinario previsti per i dipendenti a tempo pieno devono essere riparametrati proporzionalmente per i lavoratori part time. Le ore di lavoro straordinario sono pagate con una maggiorazione del 50% della retribuzione.

La legge n. 549/1995 assoggetta ad un contributo aggiuntivo straordinario, le ore eccedenti le 40 ore settimanali, qualunque sia la qualificazione contrattuale dell'orario. Tale contributo, a carico delle imprese, viene versato in favore del Fondo per la disoccupazione gestito dall'INPS.

Il lavoro part time

I contributi

Come per la generalità dei lavoratori, i contributi previdenziali sono calcolati sulla retribuzione imponibile effettivamente corrisposta e, comunque, non inferiore al minimale fissato per legge.

Come si determina il minimale in caso di lavoro part time?

Il minimale giornaliero, fissato per i lavoratori a tempo pieno, va moltiplicato per il numero dei giorni della settimana in cui si svolge il normale orario di lavoro (ad esempio 6) e successivamente diviso per le ore settimanali previste dal contratto, sempre con riferimento ai lavoratori full time (esempio 40 ore): il risultato ottenuto dà il minimale orario.

Si precisa che il minimale giornaliero per i lavoratori a tempo pieno è pari al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione (per il 2002 pari a € 392,69). L'importo del minimale giornaliero è, pertanto, pari a € 37,31. Questa è la cifra che va riparametrata in relazione al ridotto orario di lavoro secondo il procedimento qui indicato.

Esempio

$€ 37,31$ (Minimale 2002) $\times 6/40 = € 5,60$
A questo punto occorre moltiplicare il minimale orario così determinato per le ore effettivamente prestate nel mese dal lavoratore a tempo parziale e poi confrontare il

dato ottenuto con la retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore. Se la retribuzione mensile corrisposta è superiore al minimale, è su quella che va calcolato il contributo da versare all'INPS; se la retribuzione è inferiore al minimale, è comunque su quest'ultimo che vanno determinati i contributi previdenziali.

Le agevolazioni contributive per le aziende

Per le aziende che hanno stipulato contratti di lavoro part time entro il 31 dicembre 2000, sono previste riduzioni dell'aliquota contributiva. Il beneficio è accordato se:

- i contratti sono stati stipulati conformemente agli accordi collettivi nazionali;
- i lavoratori assunti part time sono soggetti privi di occupazione;
- l'assunzione abbia comportato un incremento dell'organico aziendale rispetto alla forza occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione.

La riduzione dell'aliquota contributiva è in funzione all'orario di lavoro settimanale fissato nel contratto a tempo parziale, come è riportato in tabella 1.



I contributi

Tabella 1

Orario di lavoro settimanale	Riduzione % sull'aliquota contributiva
Pari o superiore a 20 ore e fino a 24 ore	7%
Superiore a 24 ore e fino a 28 ore	10%
Superiore a 28 ore	13%

C'è comunque un limite alla quantità di contratti per i quali ogni azienda può richiedere lo sgravio parziale dei contributi. Questo limite è più o meno alto in relazione al numero dei dipendenti che fanno capo allo stesso imprenditore, anche se occupati in filiali diverse.

Tabella 2

Organico	% ammessa di contratti
Fino a 250 lavoratori	20%
Da 251 a 1000	10%
Oltre 1000	2%

Dal numero degli occupati sono esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

Le prestazioni

Pensioni

• ai fini del diritto

Il diritto alla pensione si determina sulla base di tutta l'anzianità di servizio, comunque prestato, full o part time. Gli anni di lavoro part time "pesano" quindi come quelli prestati a tempo pieno, sempre che sia rispettato il minimale contributivo. Se, invece, la retribuzione corrisposta per le ore lavorate è inferiore al minimale, l'anzianità viene proporzionalmente contratta.

Esempio di valutazione della copertura del minimale

Per l'anno 2002 si è svolta attività lavorativa per 52 settimane con contratto di lavoro part time orizzontale, con orario ridotto del 50% rispetto a quello normale. Le ore lavorate, quindi, sono state 1.040, anziché 2.080 previste per lavoro full time.

La retribuzione corrisposta è stata di € 7.230. Poiché il minimale di retribuzione per l'anno 2002 (per coprire 52 settimane) è di € 8.168,16, le settimane utili, per il diritto a pensione, sono 46, come risulta dal conteggio seguente: $8.168,16 : 52 = € 157,08$ minimale settimanale per l'anno 2002.

$€ 7.230 : 157,08 = 46,03$ settimane, arrotondate a 47 settimane.

Nel caso di part time verticale i periodi non lavorati e non coperti da contribuzione obbligatoria possono essere riscattati, a domanda, dal lavoratore.

• ai fini della misura

L'importo della pensione, invece, si determina calcolando per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, proporzionalmente all'orario svolto, l'anzianità di servizio prestata a tempo parziale. Le ore retribuite per lavoro part time di ciascun anno devono essere divise per l'orario settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno. Il quoziente ottenuto, arrotondato per eccesso, costituisce il numero di settimane da valutare.

Esempio di calcolo delle settimane utili alla misura della pensione

Orario settimanale di lavoro a tempo pieno: 40 ore. Orario settimanale di lavoro part time: 20 ore.

Settimane nelle quali c'è stato almeno un giorno lavorato: 52.

*$20 \times 52 = 1.040$ ore lavorate e retribuite
 $1.040:40 = 26$ settimane utili per la misura della pensione.*

Chiariti i differenti criteri di valutazione del lavoro part time ai fini del diritto e della misura della pensione, riportiamo un esempio pratico.



Le prestazioni

Mario Rossi è un lavoratore di 58 anni di età, con un'anzianità lavorativa di 35 anni (di cui 25 a tempo pieno, 10 a part time con orario pari alla metà di quello dei colleghi full time). La sua retribuzione annua è di € 15.000. (Il collega che lavora a tempo pieno con uguali mansioni percepisce una retribuzione di € 30.000). Poiché i requisiti di età e contribuzione sono stati raggiunti, Mario Rossi ha diritto alla pensione. Vediamone la misura. Considerato che il rendimento INPS è pari al 2% annuo della retribuzione, se Rossi avesse lavorato a tempo pieno durante tutta la sua vita lavorativa, la sua pensione sarebbe di € 21.000 ($35 \times 2\% \times 30.000$). Nell'esempio riportato, invece, per il calcolo della pensione occorrerà:

- riparametrare l'anzianità di servizio che risulterà pari a 30 anni (25 + 50% di 10 anni);
 - far riferimento alla retribuzione intera che avrebbe percepito se avesse lavorato a tempo pieno.
- Pertanto la pensione del Rossi sarà di € 18.000 ($30 \times 2\% \times 30.000$).

Se il legislatore non fosse intervenuto a regolamentare la materia, seguendo le modalità di calcolo della pensione applicate in via generale, anche in caso di part time ogni anno sarebbe valso per intero con la retribuzione, però, effettivamente percepita.

Facendo riferimento al caso di Mario Rossi, si avrebbe una pensione di € 10.500 ($35 \times 2\% \times 15.000$).

Cumulo pensione - retribuzione

Con l'intento di incentivare l'assunzione di nuovo personale, in deroga al regime di cumulo tra pensione di anzianità e reddito da lavoro dipendente, il legislatore ha introdotto con la legge n. 662/96 la possibilità, per i lavoratori dipendenti che hanno maturato i requisiti per la pensione di anzianità, di accedere al pensionamento chiedendo di svolgere lavoro part time non inferiore alle 18 ore settimanali.

La pensione sarà ridotta in misura inversamente proporzionale alla diminuzione dell'orario di lavoro. La somma di retribuzione e pensione non può, comunque, superare la retribuzione del lavoratore a tempo pieno. Le aziende che accolgono le richieste di part time sono tenute:

- all'assunzione di nuovo personale per coprire il tempo non lavorato da quelli a tempo parziale;
- richiedere l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro;
- dare comunicazione agli enti previdenziali e al Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro dell'avvenuta stipula dei contratti.

Assegno per il nucleo familiare

Il trattamento di famiglia compete anche ai lavoratori a tempo parziale.

- L'assegno spetta in misura intera se la prestazione part time non è inferiore alle 24 ore settimanali, anche cumulate presso più datori di lavoro. In tal ultimo caso la prestazione è corrisposta in relazione all'attività principale, quella cioè che occupa il lavoratore per il maggior tempo o che comporta il maggior guadagno. È il lavoratore a dover comunicare qual è il datore di lavoro presso cui viene svolta l'attività principale. Nel caso in cui non sia possibile tale identificazione, l'assegno è corrisposto direttamente dall'INPS.
- Nel caso in cui il lavoratore svolge un lavoro part time che lo occupa per un tempo inferiore alle 24 ore settimanali, gli sono liquidati tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro svolte, indipendentemente dal numero delle ore di lavoro nella giornata.

Malattia e maternità

Per questi due eventi che comportano la sospensione temporanea dell'attività lavorativa, il diritto alle relative indennità spetta ai lavo-

ratori a tempo parziale alle stesse condizioni fissate per i lavoratori a tempo pieno. Cambiano invece i criteri di determinazione della misura e ciò anche in relazione alla tipologia del part time svolto, orizzontale o verticale. Nel primo caso l'indennità spetta regolarmente; nel caso di part time verticale con fasi di inattività superiori ai 60 giorni, l'indennità viene corrisposta solo per i giorni coincidenti con i periodi di previsto svolgimento del lavoro, nell'ipotesi che l'assenza per malattia o maternità si verifichi sia in un periodo di attività sia nel periodo di pausa contrattuale.

Disoccupazione, cassa integrazione guadagni e mobilità

- L'indennità di disoccupazione non è riconosciuta ai lavoratori part time per i periodi di pausa previsti dal contratto; alla recessione del contratto, se il lavoratore ha raggiunto i requisiti di contribuzione e assicurazione previsti ha diritto ai trattamenti di disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti;
- I lavoratori part time hanno diritto alla cassa integrazione guadagni sia ordinaria sia straordinaria e conseguentemente anche alla mobilità.