

Il contratto a tempo parziale

Il titolo X (artt. 35-51) del Ccnl studi professionali disciplina il contratto a tempo parziale, integrando quanto previsto dalla normativa vigente e riempiendo gli spazi assegnati dal legislatore alla contrattazione collettiva.

Il lavoro a tempo parziale (*part-time*) consiste in un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto a quello normale di 40 ore sancito dall'art. 73 del Ccnl. Tale riduzione può assumere diverse forme: in un primo caso, può essere prevista in relazione all'orario normale giornaliero; in una seconda ipotesi, l'attività lavorativa può invece essere svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana del mese o dell'anno; infine, le parti possono concordare combinazioni delle tipologie precedenti¹.

L'istituto - volto ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, consentendo ai lavoratori di conciliare gli impegni lavorativi e quelli personali e al datore di lavoro di far fronte alle diverse esigenze produttive - è ora regolamentato dagli artt. 4-12 del d.lgs. n. 81/2015 che hanno riordinato con modifiche la previgente normativa del d.lgs. n. 61/2000.

Durata della prestazione di lavoro

In ossequio al principio di volontarietà delle parti, l'art. 35 comma 1 del Ccnl stabilisce che la durata e la modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sia concordata dal datore di lavoro e dal dipendente. In particolare, ai sensi dell'art. 5 commi 1 e 2 del d.lgs. n. 81/2015, **le parti devono indicare nel contratto, redatto per iscritto, la durata e la collocazione temporale della prestazione.** La forma scritta non è richiesta *ad substantiam*, ma ai soli fini di prova. La sua eventuale mancanza rileva dunque in sede di giudizio - ove dell'atto compiuto senza il requisito formale non si può dar la prova, se non mediante confessione ovvero giuramento decisorio - ma non pregiudica l'efficacia giuridica del contratto.

Qualora invece nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su ricorso del lavoratore, il giudice dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Nel caso in cui l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede ad indicare le modalità temporali di esecuzione del contratto². In entrambe le ipotesi, per il periodo antecedente la pronuncia della sentenza, il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, al risarcimento del danno³.

¹ La distinzione nominale tra le tre tipologie (part-time orizzontale, verticale e misto) è stata abrogata dal d.lgs. n. 81/2015.

² Tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

³ Art. 10, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

Il comma 8 dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 obbliga il datore di lavoro, in caso di assunzione a tempo parziale, a dare tempestiva informazione al personale a tempo pieno impiegato in unità produttive site nello stesso ambito comunale e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione in rapporti *part time*. L'art. 36, comma 2 del Ccnl integra tale disposizione prevedendo che, **nell'ipotesi di nuova assunzione a tempo parziale, il professionista dia priorità ai lavoratori già assunti a tempo parziale che siano disponibili ad integrare il proprio orario di lavoro alla luce dei fabbisogni dello studio professionale.**

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In conformità al dettato dell'art. 9, d.lgs. n. 81/2015, l'art. 37 del Ccnl dispone che, ai fini dell'applicazione degli istituti di legge o del contratto collettivo, i lavoratori siano computati nell'organico dello studio in proporzione all'orario svolto, con arrotondamento all'unità della frazione di orari eccedenti la somma degli orari individuali a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Ad esempio, nel caso in cui 3 dipendenti siano assunti con contratto a tempo parziale con orari settimanali, rispettivamente, di 18, 25 e 30 ore, si procederà nel seguente modo: $18 + 25 + 30 = 73 : 40 =$ un'unità con il resto di 33 ore e poiché queste ultime superano la metà dell'orario normale (20 ore), si computerà per arrotondamento un'ulteriore unità.

L'unica eccezione ai criteri citati è quella, espressamente prevista dall'art. 37 Ccnl, riguardante l'applicazione del titolo III della l. n. 300/1970 di disciplina dell'attività sindacale. In tali casi, ogni lavoratore a tempo parziale deve essere conteggiato come una singola unità intera, indipendentemente dall'orario effettivamente svolto.

Tutela ed incentivazione

Riformulando il comma 1 dell'art. 8, d.lgs. n. 81/2015, l'art. 38, punto 1 del Ccnl afferma che le parti del contratto individuale possono accordarsi per la trasformazione di un rapporto a tempo pieno in uno a tempo parziale e viceversa, ma in entrambi i casi il rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo di licenziamento, né essere oggetto di provvedimento disciplinare.

Il punto 3 dell'art. 38 Ccnl stabilisce inoltre che al dipendente a tempo parziale, il quale - alla data di assunzione, o in un momento successivo - abbia in corso più rapporti di lavoro *part-time*, non possano essere richieste prestazioni di lavoro supplementari⁴.

Il personale in forza a tempo parziale ha infine, secondo quanto disposto dal punto 4 dell'art. 38 Ccnl, priorità nel passaggio al tempo pieno rispetto ad eventuali nuove assunzioni per l'espletamento delle stesse mansioni.

Trasformazione del rapporto di lavoro

⁴ Per un approfondimento specifico sul lavoro supplementare, si veda l'apposito paragrafo contenuto in questo articolo. www.confprofessioniLavoro.eu

In consonanza con l'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015, l'art. 39, comma 1, Ccnl studi professionali prevede che i lavoratori affetti da patologie oncologiche e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il comma 1-bis dell'art. 39 Ccnl riconosce inoltre al dipendente priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nell'ipotesi in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale, grave⁵ e permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua.

La medesima priorità sulle trasformazioni a tempo parziale è infine attribuita dal comma 2 dell'art. 39 Ccnl ai genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio e dall'art. 8, comma 5, d.lgs. n. 81/2015 ai lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni.

Clausole elastiche

L'art. 40 del Ccnl disciplina la facoltà di apporre clausole flessibili ed elastiche nel contratto di lavoro a tempo parziale. Le disposizioni contrattuali vanno ora lette alla luce delle novità introdotte dall'art. 6, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, che attribuisce alle parti individuali la possibilità di concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione in tutti i tipi di rapporti a tempo parziale, abrogando ogni differenziazione tra clausole flessibili ed elastiche.

Secondo quanto stabilito dall'art. 40, comma 2 del Ccnl, **il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.**

Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;
- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

⁵ Ai sensi dell'art. 3, comma 3 della l. n. 104/1992, "Qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità".

Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il suddetto patto non può in ogni caso integrare un giustificato motivo di licenziamento, né essere soggetto a sanzione disciplinare.

Il comma 5 dell'art. 40 Ccnl specifica che **l'attuazione delle clausole elastiche è ammessa esclusivamente laddove il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato, ovvero a termine per ragioni sostitutive o con studenti**⁶.

Ampliando il termine di due giorni previsto dall'art. 6, comma 5 del d.lgs. n. 81/2015, l'art. 40, comma 6 stabilisce che, **nel caso di concreto utilizzo delle clausole elastiche, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.**

Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 40%, quelle svolte secondo una differente collocazione temporale sono invece remunerate con una maggiorazione del 10%.

Tuttavia, durante il corso del rapporto di lavoro, l'art. 41 del Ccnl dispone che il dipendente possa denunciare il patto di prestazione lavorativa in regime di clausole elastiche qualora:

- sia affetto da patologia oncologica e altra patologia invalidante, per la quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente;
- il coniuge, i figli o i genitori siano affetti da una delle citate patologie;
- assista una persona convivente con totale, grave e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- sia genitore di un portatore di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio;
- conviva con un figlio di età non superiore a 13 anni;
- abbia necessità di attendere un'altra attività subordinata o autonoma.

Il comma 2 dell'art. 41 Ccnl chiarisce che **la denuncia debba essere effettuata in forma scritta quando siano trascorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto, con un preavviso di un mese**⁷. In ogni caso, il ripensamento del lavoratore non impedisce la sottoscrizione di un nuovo accordo in un momento successivo, ex art. 41, comma 4 Ccnl.

Lavoro supplementare

In linea con l'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, **l'art. 42, comma 1 del Ccnl definisce lavoro supplementare quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.**

I commi 2 e 3 dello stesso art. 42 specificano che **tali prestazioni supplementari sono legittime ed utilizzabili solo previo consenso del lavoratore e devono essere retribuite con una maggiorazione**

⁶ Si vedano gli artt. 53 e 53-bis del Ccnl.

⁷ Il datore di lavoro ha tuttavia la facoltà di rinunciare al preavviso.

oraria del 40%⁸. L'eventuale rifiuto del dipendente non costituisce motivo di giustificato licenziamento o di provvedimento disciplinare.

In applicazione dell'art. 42, comma 4 del Ccnl, nel caso in cui il lavoro supplementare sia svolto, in tutto o in parte, in via non occasionale e con una certa regolarità nel corso del semestre precedente, il lavoratore può richiedere il consolidamento del proprio orario di lavoro.

Rileva evidenziare che le eventuali ore di lavoro eccedenti il tempo pieno sono da considerarsi, ai fini normativi ed economici, lavoro straordinario⁹.

Principio di non discriminazione e riproporzionamento

Secondo quanto stabilito dall'art. 43 del Ccnl e dall'art. 7, d.lgs. 81/2015, **Il lavoratore a tempo parziale gode dello stesso trattamento economico e normativo di un dipendente a tempo pieno, riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.**

Così, la retribuzione mensile è commisurata al numero delle ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco del mese. Ai sensi del secondo comma dell'art. 120 Ccnl, la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo il mensile fisso per il divisore orario standard, pari a 170.

Lo stesso criterio di riproporzionamento si applica al calcolo della tredicesima e quattordicesima, delle indennità di malattia e infortunio, nonché del numero delle ore di riduzione dell'orario annuo di cui all'art. 74 del Ccnl.

In caso di festività coincidente con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, ai lavoratori occupati a tempo parziale è corrisposto un importo pari alla quota giornaliera integrale della retribuzione, ottenuta dividendo il minimo tabellare di riferimento per 26. Qualora invece la festività cada in una giornata lavorativa, il prestatore percepirà la normale retribuzione che avrebbe ordinariamente ricevuto, senza alcuna riduzione o trattenuta.

I dipendenti assunti con *part-time* settimanale hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie annuali retribuite¹⁰. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni (dal lunedì al sabato).

Nell'ipotesi di rapporto a tempo parziale, configurato come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, la durata del periodo di ferie è calcolata proporzionalmente ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con la corresponsione della retribuzione intera.

Il periodo di prova, di comportamento ed i termini di preavviso hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno. Infine, ai sensi dell'art. 13 Ccnl, il contributo unico alla bilateralità deve essere versato per intero senza alcun riproporzionamento.

⁸ La remunerazione del lavoro supplementare non rientra nella nozione di normale retribuzione di cui all'art. 118 Ccnl, utilizzata per il calcolo di ogni istituto differito (tfr, tredicesima, quattordicesima).

⁹ Per un'analisi della disciplina contrattuale e legale del lavoro straordinario, si veda l'apposito approfondimento.

¹⁰ La retribuzione è anche in questo caso commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

