

Il lavoro part-time: diritti e condizioni

di Av. Monica Lambrou

SCHEDA PRATICA

SOGGETTI ▶	Tutti i lavoratori subordinati
REQUISITI ▶	1. Forma scritta delle condizioni specifiche del contratto di lavoro; 2. Clausole accessorie
TRATTAMENTO ECONOMICO ▶	Stesso trattamento del lavoratore a tempo pieno, in proporzione alle ore lavorate
GIURISPRUDENZA DELLA SUPREMA CORTE	<ul style="list-style-type: none">• Sentenza n. 31957 del 6 dicembre 2019• Sentenza n. 705 del 18 gennaio 2016
FONTI ▶	D.Lgs. n. 66 del 2003; D.Lgs. n. 276 del 2003; D.Lgs. n. 61 del 2001; D.Lgs. n. 81 del 2015; Art. 2013 c.c.

SOGGETTI ►

Come è noto, il lavoro a tempo parziale (o "part-time") prevede un **orario ridotto** rispetto alle canoniche quaranta ore settimanali previste per la prestazione dell'attività lavorativa e può essere stipulato con tutte le categorie di dipendenti.

REQUISITI ►

1. Nel caso in cui il datore, con l'accordo o su richiesta del dipendente, decida di assumere quest'ultimo tramite contratto di lavoro a tempo parziale, è necessario che alcuni requisiti formali e sostanziali vengano rispettati.

Tra questi la **forma scritta**: devono essere indicate, tassativamente per iscritto, il numero di ore per le quali il dipendente sarà tenuto a prestare la propria attività, nonché la loro disposizione (durante la settimana ed il mese lavorativi).

Quid laddove questi elementi fossero assenti? In base alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2015, il datore rischia che, rivolgendosi ad un giudice per un accertamento, il dipendente possa ottenere che il rapporto di lavoro venga automaticamente riconosciuto come a tempo indeterminato - con tutte le tutele per il dipendente che ne derivano. In questi casi, il rapporto si considera a tempo pieno dal momento della corrispondente declaratoria giudiziale.

È possibile, tuttavia, che gli elementi di cui *supra* piuttosto che mancare del tutto, semplicemente non siano indicati in maniera chiara.

In tal caso, al dipendente è comunque riconosciuta la facoltà di rivolgersi all'autorità giurisdizionale competente la quale, tuttavia, può solamente definire quelle modalità di prestazione lavorativa che nel contratto erano indicate in maniera non completa, in base alla situazione generale del caso e secondo la propria discrezionalità.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è altresì facoltà delle parti inserire delle **clausole accessorie, dette "elastiche"**, che conferiscono alle parti la possibilità di concordare non solo la gestione delle ore lavorative da prestare in un dato periodo, ma anche la loro quantità.

Perché siano valide, dette clausole devono essere inserite per iscritto nel contratto di lavoro di fronte alle apposite commissioni di certificazione.

Questa previsione è stata, tra le altre, oggetto di modifica del legislatore del 2015, poiché in accordo alla normativa previgente, esisteva una seconda categoria di clausole, dette "flessibili", che riconoscevano in capo al datore di lavoro un potere maggiore nel coordinare le ore di lavoro previste, aumentandone il numero o gestendo diversamente la loro collocazione mensile o settimanale in base alle sole esigenze aziendali.

Ad oggi, tuttavia, dette clausole non esistono più.

Le clausole di cui in argomento sono individuate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale recita che *"nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. [...]il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi"*.

Esse, dunque, sono soggette ad una disciplina peculiare: devono infatti precisare i limiti entro i quali il datore ha facoltà di proporre la **contrazione delle ore lavorative** all'interno del mese di lavoro; inoltre, **a pena di nullità**, deve essere indicata la **misura massima dell'aumento** la quale però incontra il **limite del 25%** della normale prestazione annua.

Una volta prestato il proprio consenso alle clausole elastiche, il dipendente ha comunque facoltà, laddove il suo convincimento sia cambiato, di ritirarlo e, pertanto, renderle inefficaci. Ciò, tuttavia, solo a condizione che il lavoratore stesso sia: uno studente, o affetto da patologie oncologiche o comunque si trovi in gravi situazioni di salute, laddove egli assista

soggetto patologici gravi, o conviva con figlio di età inferiore ai 13 anni o portatore di handicap.

Quando il datore decide di apportare **le modifiche** contenute all'interno delle clausole elastiche, inoltre, egli ha il dovere di comunicare tale intenzione al dipendente interessato con un anticipo di almeno **due giorni lavorativi** rispetto all'inizio delle nuove previsioni.

Ciò comporterà, inoltre, una **maggiorazione del 15% della retribuzione** oraria globale di fatto. Infine, occorre specificare che ci sono dei casi in cui il datore di lavoro può apportare all'orario di lavoro di un proprio dipendente quelle modifiche che, di norma, richiedono il **consenso** di quest'ultimo anche senza che esso sia stato prestato. Si tratta di quei casi in cui l'interesse aziendale richiede **prestazioni lavorative supplementari**, o laddove vi siano comprovate **esigenze organizzative**.

Ovviamente, il limite del 25% delle prestazioni annuali normalmente prestate va comunque rispettato anche in questi casi di "emergenza", così come l'onere per il datore di riconoscere al dipendente destinatario di dette modifiche una **maggiorazione pari al 15%** della retribuzione oraria globale di fatto.

Gli unici casi in cui il **dipendente** possa rifiutare una tale pretesa da parte del datore richiedono la presenza di comprovate **esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale**.

TRATTAMENTO ECONOMICO ►

Il lavoratore part-time, **in proporzione** alle ore ed alle giornate lavorate, deve ricevere lo stesso **trattamento del dipendente a tempo pieno**.

Il ricalcolo così da effettuarsi ha delle conseguenze non solo sulla retribuzione mensile/annua, ma anche sulle tutele ad egli riconosciute.

Ad esempio, infatti, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità risentono della quantità delle ore in cui il dipendente ha effettivamente prestato attività lavorativa - a meno che, ovviamente, i contratti collettivi di riferimento non stabiliscano diversamente (ma, come detto, a seguito delle novità normative introdotte nel 2015, i sindacati hanno perso molto del loro potere in riferimento a questa tipologia di lavoro).

Secondo questi stessi criteri, inoltre, sono calcolate anche le somme dell'assegno per il nucleo familiare.

Con riferimento, invece, alla durata del periodo di **ferie annuali**, a quella del **congedo di maternità o parentale**, alla durata del **trattamento della malattia e dell'infortunio**, il dipendente part-time riceve **trattamento normativo identico rispetto ai dipendenti assunti a tempo pieno**.

GIURISPRUDENZA DELLA SUPREMA CORTE ►

- Una delle più recenti sentenze della Corte di Cassazione in tema di rapporti di lavoro a tempo parziale risale al 2019 (sentenza n. 31957 del 6 dicembre), la quale giunge alla conclusione per cui "in tema di orario di lavoro, i limiti allo *jus variandi* dell'imprenditore nei contratti di lavoro part time - nei quali la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale e giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale - non sono estensibili al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa, diritto che può subire limiti solo in dipendenza di accordi che lo vincolino o lo condizionino a particolare procedure".

Nel caso di specie, la vicenda veniva inizialmente rappresentata di fronte al giudice di I grado da più dipendenti di una società presso la quale essi lavoravano con mansioni da autista di pullman di linea.

All'epoca, i ricorrenti adivano il Tribunale di Aosta al fine di ottenere il **risarcimento del danno non patrimoniale** patito a causa della **intempestiva comunicazione dei turni di**

lavoro (oltre che il pagamento dell'indennità di trasferta prevista dal CCNL di riferimento e presuntamente non corrisposta ai dipendenti).

Essendo state respinte tali richieste in primo grado, i ricorrenti impugnavano detta decisione in appello, dove invece le stesse domande venivano accolte, condannando la società datrice di lavoro la quale, a sua volta, finiva per impugnare questa ultima decisione di fronte alla Corte di Cassazione.

Il cuore della vicenda va individuato nei fatti lamentati dai lavoratori, i quali "avevano lamentato che nel periodo da gennaio 2013 a dicembre 2014 i turni di lavoro erano stati comunicati all'azienda di giorno in giorno, ossia con un anticipo non ragionevole, che aveva determinato per gli autisti un disagio nella gestione della vita di relazione; che era illegittima anche l'organizzazione del lavoro pattuita con l'accordo aziendale del 1° dicembre 2014 mediante affissione dei turni il lunedì, il mercoledì e il venerdì, comportando un **preavviso inferiore alle 48 ore** almeno per i giorni di martedì, giovedì e sabato; che era irrilevante l'approvazione dell'accordo con referendum aziendale, non potendo questo sanare la violazione di norme imperative di rango costituzionale; che doveva essere riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto al risarcimento del danno alla persona cagionato dalla illegittima compressione del tempo di riposo e del tempo libero, da ricondursi alla categoria del danno esistenziale, in quanto influente sulla vita di relazione".

A sostegno delle domande così presentate dai dipendenti, la Corte di Appello statuiva che lo stesso datore aveva dato prova del breve intervallo di preavviso con cui le turnazioni dei lavoratori erano presentate: essi venivano esposti alle ore 12 del giorno precedente alla loro entrata in vigore e, pertanto, esso era di gran lunga inferiore rispetto alle 48 ore richieste dalla normativa vigente (art. 6, IV e V comma, D. Lgs. n. 81/2015) che, seppur non direttamente applicabile, veniva considerato quale parametro di calcolo.

Non solo: anche le modalità di comunicazione furono ritenute illegittime dalla Corte d'Appello, "né poteva addossarsi ai lavoratori l'onere di indicare una diversa possibile organizzazione dei servizi aziendali, poiché spetta all'imprenditore organizzare i turni di servizio dei propri dipendenti e la loro tempestiva comunicazione, in modo che sia, ad un tempo, conforme alle norme imperative di legge, rispettoso dei diritti dei lavoratori e soddisfacente delle esigenze aziendali".

La Corte di Cassazione, investita del caso, ribadiva dunque una posizione già dalla stessa sposata (cfr. Cass. n. 4502 del 1993 e n. 23552 del 2004) secondo la quale l'analogia posta tra la prestazione di lavoro a tempo parziale e quello a tempo pieno non sia accettabile.

Pertanto, prosegue la Suprema Corte, non può ritenersi valido quanto asserito dalla Corte d'Appello laddove essa riteneva corretta la nullità della clausola del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori di riferimento rispetto alla forza della norma di legge richiamata (seppur non direttamente applicabile al caso in questione, che vedeva protagonisti dei lavoratori a tempo pieno e non parziale).

- Un caso particolare che vede protagonista l'istituto del lavoro part-time riguarda la possibilità che il lavoratore così assunto, sia **titolare di due contratti di tale tipo presso due datori diversi**.

Una possibilità di tal sorta è generalmente prevista, ma è chiaro il conflitto che potrebbe crearsi laddove sorgessero problemi con una delle posizioni ricoperte (o entrambe).

Di una peculiarità legata a questi scenari si è occupata la Suprema Corte con sentenza n. 705 del 2016.

Il caso di specie riguardava una dipendente, titolare di due rapporti di lavoro subordinato **a tempo parziale di tipo orizzontale**, la quale era collocata in **mobilità per una delle posizioni** ricoperte, mentre l'altra procedeva regolarmente.

Davanti la Corte di Cassazione, l'INPS impugnava la sentenza della Corte d'Appello che la condannava al pagamento dell'indennità di mobilità con riferimento alla retribuzione perce-

pita dalla lavoratrice in virtù di uno dei due rapporti a tempo parziale, entrambi instaurati per 20 ore settimanali, già intercorso.

A sua difesa, l'Istituto di Previdenza lamentava che la dipendente, nonostante la collocazione in mobilità in relazione ad un diverso rapporto di lavoro part-time, avesse proseguito un altro rapporto sempre a tempo parziale di cui era già titolare in precedenza: pertanto, contrariamente a quanto ritenuto dalla pronuncia impugnata, a quest'ultima non poteva essere riconosciuta l'indennità di mobilità che, come tutti i trattamenti di disoccupazione, è strutturata su base giornaliera e viene corrisposta a fronte di una mancanza di lavoro protrattasi per l'intera giornata e non è frazionabile su base oraria.

La Suprema Corte rigettava il ricorso proposto, chiarendo che accogliere la domanda dell'INPS: "[...] determinerebbe una palese ingiustificata disparità di trattamento fra il lavoratore a tempo parziale c.d. verticale (strutturato su alcune giornate di prestazione a tempo pieno e altre di assenza di ogni attività lavorativa) e quello impiegato in un part-time c.d. orizzontale, consentendo la corresponsione dell'indennità di mobilità soltanto per le giornate di non lavoro del primo ed escludendo ogni trattamento economico a favore del secondo, pur in ipotesi d'un pari numero di ore settimanali dedotte in contratto, sol perché lo stesso numero di ore di lavoro è spalmato su tutti i giorni della settimana.

È evidente che tale soluzione ermeneutica contrasta con l'art. 3 Cost., comma 1 e art. 35 Cost., commi 1 e 2, oltre che con la clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro allegato alla direttiva 97/81, avente lo scopo di eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro part-time, obiettivo che risulta anche dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro medesimo e dall'undicesimo "considerando" della direttiva summenzionata. Indubbiamente penalizzare il lavoro a tempo parziale di tipo c.d. orizzontale avrebbe un effetto disincentivante del ricorso ad una forma di occupazione vista con favore della normativa euro-unitaria.

E - com'è noto - è obbligo dell'interprete scegliere, fra più esegesi possibili, quella conforme al dettato costituzionale e all'ordinamento dell'Unione europea.

In secondo luogo, il rimando alle "giornate" e alla "sospensione" dell'indennità che si legge nel cit. art. 8, comma 7, non può nemmeno intendersi come imputato all'intero arco temporale del rapporto part-time, ossia nel senso che per tutta la durata d'un contratto a tempo parziale non spetti il trattamento economico di mobilità, potendo il lavoratore solo conservare l'iscrizione nella relativa lista (ai sensi del comma precedente): si tratta di interpretazione impraticabile già da un punto di vista meramente letterale, atteso che il parlare di "giornate" e di "sospensione" dell'indennità oggettivamente evoca singoli limitati momenti di non spettanza del trattamento all'interno d'un più ampio arco temporale di riferimento. Si aggiunga - ancora - la necessità di rispettare, sotto un profilo sistematico, una doverosa simmetria tra la flessibilità dei tipi contrattuali di lavoro (soprattutto dopo il D.Lgs. n. 276 del 2003) e le modalità di pagamento dei trattamenti previdenziali, non potendosi predicare la massima elasticità per i primi e la totale rigidità per i secondi.

E, non a caso, della L. n. 223 del 1991, cit. art. 7, comma 12, stabilisce che l'indennità di mobilità è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria "in quanto applicabile", in tal modo rimarcando che le sue modalità di erogazione devono pur sempre confrontarsi con le peculiari esigenze della mobilità disciplinata dalla stessa L. n. 223 del 1991: fra di esse vi è quella di renderla compatibile anche con il lavoro a tempo parziale [...]."

In definitiva, pertanto, la Corte accertava il diritto della dipendente di essere titolare di due rapporti di lavoro a tempo parziale anche se in uno di essi vigeva una sospensione dovuta a mobilità (che, ricordiamo, è stata sostituita nel 2012 dall'istituto della NASpl a seguito delle novità introdotte dalla c.d. "riforma Fornero").

Né - prosegue la Suprema Corte - deve, ai fini del trattamento economico da riservare alla dipendente che si trovi in una tale condizione, rilevare che l'emolumento corrisposto su

base giornaliera non sia frazionabile su base oraria, in quanto una limitazione alle sole giornate lavorative (specie, come nel caso in esame, laddove il lavoro a tempo parziale assuma la forma orizzontale) determinerebbe un'ingiustificata disparità di trattamento tra part-time verticale ed orizzontale, ed è inoltre direttamente contraddetta dalla normativa di riferimento che, in tali casi, non prevede un'esclusione dell'indennità per tutta la durata del contratto a tempo parziale in esecuzione.