

PART TIME

Il contratto **part-time** è una tipologia di lavoro a orario ridotto, che si svolge con modi e tempi prefissati e che può essere instaurata sia nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che determinato. Esistono varie tipologie di contratto part-time:

Il **part-time orizzontale**: attività prestata in tutti i giorni lavorativi con orario ridotto. Es: (4 ore x 5 giorni lavorativi = 20 ore sett. su 40).

Il **part-time verticale**: attività prestata solo in alcuni giorni della settimana con orario pieno o ridotto, Es: (8 ore su 3 giorni lavorativi = 24 ore sett. su 40), oppure (6 ore su 4 giorni lavorativi = 24 ore sett. su 40).

Il **part-time ciclico** : attività prestata solo in alcune settimane o in alcuni mesi dell'anno con orario pieno o ridotto. Di solito questa forma di lavoro interessa lavoratori assunti in particolari settori con elevate punte di stagionalità. Es: alberghiero per il periodo estivo o invernale; settore alimentare durante la trasformazione dei prodotti agricoli.

Il contratto di lavoro **part-time** deve essere stipulato per iscritto e in esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione, anche giornaliera, dell'orario di lavoro. Essendo un contratto di tipo individuale, una copia va consegnata al lavoratore assunto, mentre un'altra deve essere inviata all'Ispettorato del Lavoro entro 30 giorni dalla stipula.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte affermato che la forma scritta è un requisito obbligatorio a pena di nullità, in quanto deve essere sottesa una effettiva e consapevole disponibilità del lavoratore ad un rapporto di lavoro che si discosta da quello socialmente tipico.

Il **part-time** può essere ritenuto compatibile con: il contratto di formazione e lavoro; il contratto a tempo determinato; il rapporto di apprendistato.

L'instaurazione di un rapporto di lavoro **part-time** può avvenire sia al momento dell'assunzione, che in seguito ad una trasformazione del rapporto di lavoro successiva ad essa. Nel caso in cui il lavoratore già occupato nell'impresa richieda la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno (full-time) in tempo parziale (part-time) o viceversa, le parti dovranno sancire tale trasformazione con contratto scritto.

Là dove un'azienda decida di effettuare assunzioni di personale a tempo pieno, dovrà prima verificare la volontà del lavoratore già dipendente, assunto con contratto di lavoro part-time, di trasformare il proprio rapporto di lavoro in un rapporto a tempo pieno; in particolar modo nel caso in cui il lavoratore abbia accettato di lavorare part-time per esigenze, non proprie, ma dell'impresa.

I **contratti collettivi**, aziendali oltre che nazionali, possono stabilire: un numero percentuale di lavoratori ai quali concedere il part-time rispetto al numero di lavoratori a tempo pieno normalmente occupati presso l'azienda; la possibilità, non prevista dalla legge 863/84, di concordare ore "**supplementari**" retribuibili con una maggiorazione sulla paga oraria.

In qualsiasi caso di nuova assunzione con instaurazione di un rapporto di lavoro part-time (compreso nelle 20 ore settimanali per il settore privato e nelle 18 ore per il settore

pubblico), il lavoratore ha diritto di rimanere iscritto all'Ufficio di Collocamento nella lista ordinaria di 1° classe e di poter essere assunto in un'altra impresa con un secondo rapporto di lavoro **part-time** che realizzi complessivamente le 40 ore settimanali.

Per quanto concerne l' **aspetto retributivo**, il trattamento economico e gli istituti contrattuali vengono proporzionati alla durata settimanale e/o mensile dell'orario di lavoro.

In tema di **orario di lavoro settimanale**: per la prima volta viene affermato in via legislativa che l'orario settimanale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e non più 48 ore come prevedeva il Regio decreto del 1923. Ancora per sei mesi dall'entrata in vigore della Legge Treu quando una azienda deve, per esigenze tecnico produttive superare le 48 ore di lavoro settimanali continuerà a dare comunicazione e pagare il previsto contributo addizionale alla Direzione Provinciale del Lavoro entro 24 ore.

Al fine di favorire il ricorso a forme di lavoro ad orario ridotto, anche attraverso processi concordati, il Governo, al termine di un iter che prevede siano anche sentite le commissioni parlamentari competenti, potrà stabilire entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge Treu, misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive per fasce d'orario, rispettivamente fino a 24, oltre le 24 fino alle 32, oltre le 32 fino a 36, oltre le 36 fino alle 40 ore settimanali.

Gli **incentivi** di natura contributiva (tutti da definire) troveranno applicazione anche nei casi di part-time verticale. Il legislatore ha ritenuto opportuno fissare per i primi due anni alcune priorità: i casi in cui il contratto part-time preveda assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale ad incremento dell'organico aziendale o la trasformazione di contratti da full-time a part-time per quanto riguarda i processi di gestione degli esuberanti di personale.

Sarà in seguito, per decreto, stabilita una maggiore misura della riduzione delle aliquote contributive previste nei casi di:

- Incrementi degli organici esistenti collaboratori inoccupati di età compresa tra i 18 e i 25 anni residenti nelle aree individuate con obiettivo 1 dell'Unione Europea;
- Trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro per dipendenti ai quali manchino 3 anni per il pensionamento, a patto, che l'impresa assuma, con un contratto part-time e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto di pensionandi, giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore a 32 anni;
- Assunzione a tempo parziale di lavoratrici, precedentemente occupate, che rientrino nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;
- Contratti part-time attivati per l'impiego di lavoratori nei settori della salvaguardia dell'ambiente, territorio, recupero spazi urbani e culturali.

Infine bisogna sottolineare come per la prima volta venga introdotta la possibilità di estendere l'istituto del tempo parziale anche ai lavoratori dell'agricoltura; questa però, dovrà essere regolamentata nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, previa accordo tra le parti sociali.

Sono tutelati da **malattie professionali ed infortunio** tutti quei lavoratori che effettuano attività previste dal Testo Unico degli Infortuni.

Al fine della liquidazione completa dell' indennità di inabilità assoluta al lavoro, il lavoratore dovrà denunciare all'INAIL eventuali contratti part-time concomitanti. In caso di **part-time verticale o ciclico**, l' indennità verrà corrisposta anche per i periodi non concomitanti col lavoro.

In ambito di malattia e maternità, le regole applicate saranno le seguenti:

Part-time Orizzontale: pagamento regolare.

Part-time Verticale su base annua con fasi di inattività superiori a 60 gg.: l'indennità sarà corrisposta solo per i giorni coincidenti con la successiva fase lavorativa prevista dal contratto.

Occorre quindi in caso di malattia o maternità, anche durante la pausa lavorativa, presentare all' INPS e al Datore di lavoro la relativa certificazione medica.

Riposi giornalieri: per le lavoratrici madri, spettano nella misura di 2 ore giornaliere se la lavoratrice è occupata per più di 6 ore; al di sotto delle 6 ore giornaliere spetta solo 1 ora di riposo.

Nel contratto part-time, non spetta alcuna indennità per i periodi di pausa previsti dallo stesso. Alla recessione del contratto, in presenza dei requisiti contributivi ed assicurativi previsti, spettano i trattamenti di Disoccupazione Ordinaria o con Requisiti Ridotti.

Si ha titolo alle **integrazioni salariali di CIG** sia Ordinaria che Straordinaria e conseguentemente alla Mobilità.

Per quel che riguarda i **contributi pensionistici**, le settimane di lavoro part-time sono considerate valide qualora l'importo settimanale percepito sia superiore al minimo di legge. In caso di trasformazione da lavoro a tempo pieno in part-time o viceversa, le prestazioni pensionistiche saranno determinate come segue:

Diritto: sono utili tutte le settimane versate

Misura: il salario viene proporzionato all'orario effettivamente svolto (=settimane utili rilevabili dal mod. 01-M)

Nel caso di **Part-time Ciclico o Verticale**, i periodi di non lavoro e non coperti da contribuzione obbligatoria possono essere riscattati a domanda.

Gli stessi periodi possono essere coperti da contribuzione volontaria; per la domanda è richiesto il possesso di almeno 1 anno di contribuzione negli ultimi cinque anni.