

## LAVORO PART-TIME

- [Nozione](#)
- [Finalità](#)
- [Ambito soggettivo di applicazione](#)
- [Ambito oggettivo di applicazione](#)
- [Forma](#)
- [Durata](#)
- [Trattamento economico](#)
- [Trattamento normativo](#)
- [Diritti del lavoratore](#)
- [Diritti del datore di lavoro](#)
- [Doveri del lavoratore](#)
- [Doveri del datore di lavoro](#)
- [La trasformazione del rapporto](#)
- [Criteri di computo](#)
- [Sanzioni](#)
- [Strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale:](#)
  - A) [Lavoro supplementare \(nel part-time di tipo orizzontale\)](#)
  - B) [Lavoro straordinario \(part-time verticale e misto\)](#)
  - C) [Clausole flessibili \(compatibili con tutte le tipologie di rapporti a tempo parziale\) e clausole elastiche \(compatibili solo con il rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto\)](#)
- [Disciplina previdenziale](#)
- [Rinvii alla contrattazione](#)
- [Provvedimenti di attuazione](#)
- [Transizione](#)

### Legenda

	Contenuto
	Precisazioni
	Riferimenti normativi

<b>LAVORO PART-TIME</b>			
	<b>CONTENUTO</b>	<b>PRECISAZIONI</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>
<b>Nozione</b>	<p>Il rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, è a tempo parziale quando l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, è inferiore all'orario normale di lavoro.</p> <p>Il rapporto a tempo parziale può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orizzontale, quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;</li> <li>- verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno;</li> <li>- misto, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.</li> </ul>	<p>L'orario normale di lavoro è pari a 40 ore settimanali ovvero al minor orario, previsto dal contratto collettivo, ovvero all'orario stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo non superiore all'anno.</p>	<p>D.lgs 25 febbraio 2000, n. 61, art. 1, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d) <i>d-bis</i>).</p> <p>D.lgs 10 settembre 2003, n. 276, art. 46, comma 1.</p> <p>D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 3.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
<b>Finalità</b>	<p>Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di categorie di lavoratori altrimenti potenzialmente escluse dal mercato del lavoro (in particolare giovani, donne, anziani e lavoratori espulsi dal ciclo produttivo). Esso, infatti, configura un rapporto di lavoro stabile, non precario, e contemporaneamente si rivela uno strumento adattabile alle esigenze di flessibilità delle imprese.</p>	<p>Le modifiche introdotte dalla legge di riforma (e attuate dal decreto legislativo) sono state previste al fine di abolire quelle disposizioni, contenute nel d.lgs. n. 61/2000, che si erano dimostrate d'ostacolo all'obiettivo, condiviso dal legislatore comunitario, di favorire il ricorso a questo strumento contrattuale.</p> <p>Tale fine è stato perseguito anche attraverso la costante valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva e individuale.</p>	<p>Direttiva n. 97/81/Ce del 15 dicembre 1997 che recepisce l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale sottoscritto il 6 giugno 1997 da Unice, Ceep e Ces;</p> <p>l. 14 febbraio 2003, n. 30, art. 3, in particolare lett. e).</p> <p>Circ. Min. lav. n. 9 del 2004</p>
<b>Ambito soggettivo di applicazione</b>	<p>Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori</p>	<p>Con la riforma è stata introdotta una speciale tutela per i lavoratori affetti da patologie</p>	<p>Art. 3, comma 1, lett. d), l. n. 30/2003; art. 5, comma 4 del</p>

	<p>e dei datori di lavoro. Al rapporto a tempo parziale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione non si applicano le modifiche introdotte dal d.lgs. 276/2003.</p>	<p>oncologiche accertate: il diritto di ottenere la trasformazione del rapporto da full-time a part-time nonché la facoltà di chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno. La legge delega ha previsto che potessero essere introdotti particolari incentivi, anche di natura previdenziale, per favorire l'utilizzo del rapporto a tempo parziale da parte dei lavoratori anziani anche al fine di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di lavoratori giovani. Gli incentivi economici per il ricorso al lavoro a tempo parziale non sono stati disciplinati nel d.lgs. n. 276/2003, saranno oggetto di un successivo intervento normativo.</p>	<p>d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. o) del d.lgs. n. 276/2003; art. 12bis, d.lgs. n. 61 del 2000 introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. t), d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.</p>
<p><b>Ambito oggettivo di applicazione</b></p>	<p>Il contratto di lavoro subordinato può essere a tempo pieno o part-time sempre che la prestazione oggetto del contratto sia per sua natura compatibile con questa modalità di articolazione dell'orario di lavoro. Condizioni e modalità della prestazione lavorativa nel contratto di lavoro a tempo parziale possono essere individuate dalla contrattazione collettiva. La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica integralmente anche al settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro a tempo parziale ma non si applicano le modifiche introdotte per effetto della riforma. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato a tempo</p>	<p>Tutta la disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 non si applica alla Pubblica Amministrazione salvo che sia espressamente previsto.</p>	<p>Art. 7, d.lgs. n. 61/2000, abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. q) del d.lgs. n. 276/2003; art. 1, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 art. 10, d.lgs. n. 61/2000; l. 14 febbraio 2003 n. 30, art. 3, comma 1.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>

	determinato. Il contratto di apprendistato e il contratto di inserimento possono essere stipulati anche a tempo parziale ove la peculiare articolazione dell'orario non sia d'ostacolo al raggiungimento delle finalità formative e di reinserimento tipiche di questi contratti.		
<b>Forma</b>	La forma scritta è prevista ai fini della prova. Nel contratto devono essere indicate la durata e la collocazione della prestazione con riferimento alla giornata, alla settimana, al mese e all'anno; clausole diverse sono ammissibili solo ove integrino clausole elastiche o flessibili.	La riforma non ha modificato la disposizione relativa alla forma contenuta nel d.lgs. n. 61/2000 ma ha abolito l'obbligo di comunicare l'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente mediante invio di copia del contratto entro 30 gg.	Art. 2, d.lgs. n. 61/2000; art. 85, comma 2, d.lgs. n. 276/2003; art. 8, d.lgs. n. 61/2000 come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. r) e s), d.lgs. n. 276/2003; art. 3, comma 7, d.lgs. 61/2000 come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. j).  Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.
<b>Durata</b>	Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.	Nel contratto a tempo parziale stipulato a termine è possibile ricorrere al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche.	Art. 1, comma 4, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. c), d.lgs. n. 276/2003; d.lgs. n. 368/2001; art. 8, l. n. 223/1991; art. 4, d.lgs. n. 151/2001; art. 3, comma 1, lett. c), l. n. 30/2003.  Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.
<b>Trattamento economico</b>	Nella determinazione del trattamento economico il lavoratore a tempo parziale non può essere discriminato per il solo fatto di essere stato assunto (o trasformato) a tempo parziale: il		Art. 4, commi 1 e 2, lett. b), d.lgs. n. 61/2000.

	<p>trattamento economico non può, pertanto, essere meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno comparabile (con pari inquadramento contrattuale).</p> <p>L'applicazione di questo principio comporta che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– al lavoratore part-time spetta la stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno;</li> <li>– sono riproporzionate, in ragione delle diversa entità della prestazione lavorativa, la retribuzione globale e le singole componenti di essa, la retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e malattia professionale, maternità.</li> </ul> <p>La contrattazione collettiva può prevedere in deroga alla regola del riproporzionamento che alcuni emolumenti retributivi, particolarmente quelli a misura variabile, siano calcolati per il lavoratore a tempo parziale in maniera più che proporzionale.</p>		
<b>Trattamento normativo</b>	<p>Nella determinazione del trattamento normativo il lavoratore a tempo parziale non può essere discriminato per il solo fatto di essere stato assunto a tempo parziale: il trattamento normativo non può, pertanto, essere meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno comparabile (con pari inquadramento contrattuale).</p> <p>L'applicazione di questo principio comporta che il lavoratore a tempo parziale abbia gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno comparabile con riferimento in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– durata del periodo di prova,</li> <li>– durata del periodo di ferie annuali,</li> <li>– durata del congedo di maternità e del congedo parentale,</li> <li>– durata del periodo di comporto,</li> <li>– malattia e infortunio,</li> <li>– infortunio sul lavoro e malattia professionale,</li> <li>– tutela e sicurezza sul luogo di lavoro,</li> <li>– accesso alle iniziative di formazione previste dal datore di lavoro,</li> <li>– accesso ai servizi sociali aziendali,</li> <li>– criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai Ccnl,</li> <li>– diritti sindacali.</li> </ul> <p>Per l'ipotesi di part-time verticale la contrattazione collettiva può rimodulare la durata del periodo di prova e del periodo di comporto.</p>	Art. 4, commi 1 e 2, lett. a), d.lgs. n. 61/2000.	
<b>Diritti del lavoratore</b>	<p>Speciali diritti del lavoratore a tempo parziale sono previsti in relazione alla trasformazione del rapporto:</p>	<p>Per la regolamentazione di tali diritti cfr. "trasformazione del rapporto".</p>	Art. 5, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1 lett. o), d.lgs. n.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diritto di precedenza nel passaggio da part-time a full time: non è previsto per la generalità dei lavoratori ma le parti possono prevedere tale diritto inserendo la relativa clausola nel contratto individuale;</li> <li>- diritto all'informazione nell'ipotesi di nuove assunzioni a tempo parziale (per il lavoratore a tempo pieno) e facoltà di chiedere la trasformazione del rapporto;</li> <li>- diritto in favore del lavoratore a tempo pieno affetto da patologia oncologica accertata di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale nonché di vedere ripristinato il rapporto a tempo pieno ove ne faccia richiesta.</li> </ul>		<p>276/2003; art. 12bis, d.lgs. n. 61/2000, introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. t), d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.</p>
<p><b>Diritti del datore di lavoro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoro supplementare: il datore di lavoro ha diritto alla prestazione svolta dal lavoratore in misura supplementare, nel part-time orizzontale e nel part-time verticale o misto ove l'orario normale settimanale non sia stato raggiunto, qualora il lavoro supplementare sia regolamentato dal contratto collettivo. In mancanza è necessario il consenso del lavoratore.</li> <li>- Lavoro supplementare: il datore di lavoro ha diritto alla prestazione svolta dal lavoratore in misura straordinaria, unicamente nel part-time verticale o misto, secondo quanto previsto dalla disciplina legale e contrattuale applicabile al lavoratore a tempo pieno comparabile.</li> <li>- Lavoro flessibile: il datore di lavoro <b>non</b> ha il diritto di mutare unilateralmente la collocazione oraria della prestazione a meno che non abbia stipulato con il lavoratore una clausola flessibile.</li> </ul> <p>Lavoro elastico: il datore di lavoro <b>non</b> ha il diritto di mutare unilateralmente la durata della</p>	<p>Art. 3, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 1, comma 1, lettere dalla d) alla n), d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.</p>	

	prestazione a meno che non abbia stipulato con il lavoratore una clausola elastica.		
<b>Doveri del lavoratore</b>	<p>Il lavoratore a tempo parziale ha nei confronti del datore di lavoro gli obblighi tipici del lavoratore subordinato.</p> <p>È obbligato a svolgere il lavoro supplementare ove disciplinato dal contratto collettivo secondo i limiti e le causali dallo stesso individuate.</p> <p>È obbligato a svolgere il lavoro elastico e flessibile ove abbia stipulato con il datore di lavoro la clausola elastica ovvero quella flessibile secondo le condizioni, modalità e limiti previsti dal contratto collettivo ovvero dal patto individuale.</p>		<p>Art. 3, commi 3 e 7, d.lgs. n. 61/2000 come modificati rispettivamente dall'art. 46, comma 1, lettere d) e J).</p> <p>Circ. Min. lav. n. 9 del 2004.</p>
<b>Doveri del datore di lavoro</b>	<p>Il datore di lavoro deve informare annualmente, salvo più favorevole previsione inserita nei contratti collettivi, le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.</p> <p>Ha il dovere di informare i lavoratori a tempo pieno dell'intenzione di procedere a nuove assunzioni, per mansioni uguali o equivalenti, a tempo parziale in unità produttive site nell'ambito comunale ove i lavoratori sono addetti.</p> <p>Se previsto nel contratto individuale ha l'obbligo di informare il lavoratore a tempo parziale dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali o equivalenti in ambito comunale.</p> <p>Ha l'obbligo di trasformare a tempo parziale il rapporto di lavoro del lavoratore a tempo pieno affetto da patologie oncologiche accertate e di ritrasformarlo a tempo pieno su sua richiesta.</p>	<p>Si ricorda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'obbligo generale di comunicare ai servizi per l'impiego competenti entro 5 giorni (con la piena operatività del d.lgs. n. 297 del 2002 contestualmente), l'intervenuta assunzione.</li> <li>- l'obbligo di comunicare entro 5 gg. ai servizi per l'impiego competenti l'intervenuta trasformazione del rapporto da part-time a full-time.</li> </ul>	<p>Art. 2, comma 1, d.lgs. n. 61/2000;</p> <p>art. 6, d.lgs. n. 297/2002;</p> <p>art. 5 d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. o), d.lgs. n. 276/2003;</p>
<b>La trasformazione del rapporto</b>	La trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale deve risultare da un atto scritto convalidato dalla	In caso di trasformazione del rapporto da full-time e part-time è	Art. 5, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46,

	<p>Direzione provinciale del lavoro.  Non è previsto dalla legge per la generalità dei lavoratori un diritto di precedenza dei lavoratori a tempo parziale a fronte di nuove assunzioni a tempo pieno in unità produttive site nel medesimo ambito comunale in cui è sita l'unità produttiva interessata alla nuova assunzione, per mansioni uguali o equivalenti.  Tale diritto può essere inserito nel contratto individuale.  Non è previsto dalla legge per la generalità dei lavoratori un diritto di precedenza dei lavoratori a tempo pieno a fronte di nuove assunzioni a tempo parziale in unità produttive site nel medesimo ambito comunale in cui è sita l'unità produttiva interessata alla nuova assunzione, per mansioni uguali o equivalenti.  Il datore di lavoro ha, però, l'obbligo di dare tempestiva informazione della programmata assunzione al personale a tempo pieno interessato anche mediante comunicazione scritta affissa in luogo accessibile a tutti.  Il datore di lavoro ha pure l'obbligo di prendere in considerazione eventuali richieste di trasformazione da tempo pieno a parziale, in caso di rifiuto non ha l'obbligo, per legge, di motivare la sua scelta, pur a fronte di esplicita richiesta del lavoratore.  I contratti collettivi possono prevedere particolari modalità delle disposizioni relative al diritto di precedenza nel passaggio da full-time a part-time.  I lavoratori affetti da patologie oncologiche accertate per le quali residui</p>	<p>stata generalizzato l'obbligo di convalida davanti alla Direzione provinciale del lavoro ed è stata abolita per il lavoratore la facoltà di farsi assistere nella redazione dell'atto scritto da un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.  Il d.lgs. n. 276/2003 ha eliminato l'attribuzione generalizzata del diritto di precedenza dei lavoratori a tempo parziale in caso di nuove assunzioni a tempo pieno.  Anche nel caso in cui tale diritto sia previsto all'interno del contratto individuale la disciplina legale prevede che lo stesso sia limitato all'ambito comunale e per nuove assunzioni per mansioni uguali o equivalenti.  Un'importante novità apportata dalla riforma è costituita dall'introduzione del diritto di trasformazione per i lavoratori affetti da patologie oncologiche.</p>	<p>comma 1, lett. o), d.lgs. n. 276/2003; art. 12bis, d.lgs. n. 61/2000, introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. t), d.lgs. n. 276/2003.   Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
--	--	---	---

	<p>una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione da full-time a part-time e hanno diritto, su richiesta, a tornare a lavorare a tempo pieno.</p>		
<p><b>Criteri di computo</b></p>	<p>I lavoratori a tempo parziale sono computati, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti di legge e di contratto, ivi inclusa la disciplina prevista dal titolo III dello Statuto dei lavoratori, in proporzione all'orario effettivamente svolto: si considera, pertanto, anche il lavoro effettivamente prestato in misura eccedente rispetto all'orario previsto dal contratto individuale. L'arrotondamento, al fine di computare il lavoratore, opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p>	<p>La legge delega e il decreto attuativo hanno esteso il principio del computo dei lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario effettivamente svolto anche ai diritti derivanti dall'applicazione del titolo III dello Statuto dei lavoratori.</p>	<p>Art. 6, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. p), d.lgs. n. 276/2003; art. 3, lett. f), l. n. 30/2003. Titolo III dello Statuto dei lavoratori.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>

<p><b>Sanzioni</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancanza della forma scritta: il lavoratore può agire in giudizio per far dichiarare la conversione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno dal momento dalla data del relativo accertamento giudiziale ma le retribuzioni sono dovute in relazione alla misura della prestazione effettivamente resa.</li> <li>- Mancanza o indeterminatezza dell'indicazione della durata della prestazione: non è prevista la nullità del contratto ma il lavoratore può chiedere che dalla data del relativo accertamento giudiziale il rapporto sia considerato a tempo pieno; per il tempo precedente alla sentenza il lavoratore ha diritto a titolo di risarcimento del danno alla liquidazione in via equitativa di un ulteriore emolumento.</li> <li>- Mancanza o indeterminatezza dell'indicazione relativa alla collocazione oraria: la stessa può essere stabilita dal giudice (su richiesta di entrambe le parti) con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva relativamente alle clausole flessibili o elastiche, in mancanza, secondo il suo prudente apprezzamento fondato sulla considerazione delle responsabilità famigliari del lavoratore, della necessità di integrare il reddito derivante dal rapporto a tempo parziale svolgendo altra attività lavorativa nonché delle esigenze del datore di lavoro; per il tempo precedente alla sentenza il lavoratore ha diritto, a titolo di risarcimento del danno, alla liquidazione in via equitativa di un ulteriore emolumento. Le parti possono anche prevedere delle clausole elastiche e flessibili come previsto in generale per il rapporto a tempo parziale.</li> <li>- Le controversie derivanti dall'assenza della forma scritta, o dalla mancata indicazione del contratto della collocazione oraria e della durata della prestazione possono essere oggetto di procedure di conciliazione e arbitrato previste dai contratti collettivi.</li> <li>- Lavoro supplementare oltre i limiti: la disciplina delle conseguenze (anche non di natura retributiva) del lavoro supplementare è rimessa alla contrattazione collettiva.</li> <li>- Lavoro straordinario oltre i limiti: si applica la disciplina sull'orario di lavoro, ed i limiti non devono più, stante la modifica della norma, essere riproporzionati.</li> <li>- Lo svolgimento di lavoro elastico o flessibile in violazione delle previsioni legali, nonché, ove esistenti di quelle contrattuali, attribuisce al lavoratore uno specifico diritto alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.</li> <li>- In caso di violazione del diritto di precedenza inserito nel contratto individuale, in assenza di</li> </ul>	<p>Art. 8, d.lgs. n. 61/2000, come modificato e integrato dall'art. 46, comma 1, lettere r) e s), d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
------------------------	---	---

	<p>specifiche previsioni nel contratto individuale, trova applicazione la sanzione predeterminata dalla legge per cui è dovuto al lavoratore un risarcimento pari alla differenza fra la retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta nei sei mesi successivi al passaggio.</p> <p>Essendo venuta meno la disposizione relativa all'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro deve essere considerata abrogata anche la relativa sanzione amministrativa che troverà ulteriormente applicazione rispetto alle violazioni anteriori all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003.</p>		
<p><b>Strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale:</b></p> <p><b>a) Lavoro supplementare (nel part-time di tipo orizzontale)</b></p>	<p>Il lavoro supplementare è quello reso in misura superiore all'orario contrattuale ma entro i limiti di quello normale ed è compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato nonché con il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto ove non sia raggiunto il tempo pieno riferito alla settimana. I limiti, le causali, e le conseguenze in caso del superamento dei limiti sono fissati dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali. Tali conseguenze possono non avere natura retributiva (es.: riposi compensativi) È stato abolito il riferimento al contratto collettivo effettivamente applicato. In mancanza di previsione da parte del contratto collettivo la prestazione supplementare può essere utilizzata con</p>	<p>Rispetto alla disciplina previgente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il lavoro supplementare può essere svolto nel part-time orizzontale e nel part-time verticale e misto solo ove non sia raggiunto il tempo pieno riferito alla settimana;</li> <li>- può essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo parziale, orizzontale, a termine (la disciplina previgente stabiliva che il lavoro supplementare potesse essere svolto solo nell'ipotesi di contratto a termine concluso per la sostituzione di lavoratori aventi diritto alla conservazione del posto nonché in altre ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva).</li> </ul> <p>La determinazione delle causali (non necessariamente obiettive, e quindi anche di carattere soggettivo), dei limiti e delle conseguenze (non più necessariamente economiche) del superamento di tali limiti, sono rimesse ai contratti collettivi (nazionale, territoriale e aziendale). Non è stato riproposto il requisito dell'effettiva applicazione del contratto collettivo effettivamente applicato.</p>	

	<p>il consenso del lavoratore anche oltre l'abrogato limite del 10%.</p> <p>Coerentemente all'abrogazione del limite è stata anche abolita la sanzione, prevista in via sussidiaria, del 50% della retribuzione oraria globale di fatto per l'ipotesi di supplementare svolto oltre il limite legale o contrattuale.</p> <p>Il rifiuto di svolgere la prestazione supplementare non può in nessun caso integrare un giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>Il rifiuto di prestare lavoro supplementare in presenza della regolamentazione nella contrattazione collettiva può integrare un illecito disciplinare.</p> <p>Il trattamento economico in caso di lavoro supplementare è stabilito dai contratti collettivi che possono, anche per il lavoro supplementare, prevedere una maggiorazione forfetaria comprensiva dell'incidenza del supplementare sugli istituti retributivi indiretti e differiti.</p> <p>È stata abolita la regolamentazione del consolidamento dell'orario in caso di prestazione supplementare svolta in via non meramente occasionale.</p>	<p>I limiti al lavoro supplementare, la cui individuazione è rimessa alla contrattazione collettiva non devono più essere necessariamente individuati in ragione d'anno e di giornata, conseguentemente le parti sociali risultano libere di individuare il periodo di riferimento che ritengono più opportuno.</p> <p>Per lo svolgimento del lavoro supplementare il consenso del lavoratore è necessario solo in assenza di disposizioni collettive.</p> <p>Il rifiuto a prestare tale consenso, non può in nessun caso integrare un'ipotesi di giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>La norma previgente prevedeva, altresì, che il rifiuto di prestare lavoro supplementare non potesse integrare neppure un illecito disciplinare, ma tale precetto non è stato riproposto dal legislatore delegato, coerentemente con la specificazione che il consenso del lavoratore non è necessario ove il lavoro supplementare sia regolato dai contratti collettivi.</p> <p>Ne deriva che il rifiuto ingiustificato di svolgere il lavoro supplementare regolamentato dai contratti collettivi può, integrare un'infrazione disciplinare.</p> <p>La circolare ministeriale ha precisato che non devono intendersi ulteriormente applicabili le clausole dei contratti collettivi, e dei contratti individuali che queste abbiano recepito, stipulate sulla base della previgente disciplina.</p>	
--	--	---	--

	Non è previsto un vincolo di forma per la manifestazione del consenso all'effettuazione della prestazione supplementare: tale consenso potrà essere quindi manifestato anche in forma implicita e per fatti concludenti.		
<p><b>Strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale:</b></p> <p><b>b) Lavoro straordinario (part-time verticale e misto)</b></p>	Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, anche a tempo determinato, è possibile l'effettuazione di lavoro straordinario.	Nella disciplina previgente era escluso il ricorso al lavoro straordinario per i rapporti a tempo parziale a tempo determinato. La disciplina anteriore inoltre, prevedeva che i limiti trimestrale ed annuale in relazione alla durata della prestazione lavorativa previsti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, potessero essere riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale. Tale norma, pertanto, deve essere coordinata con quella attualmente vigente in materia di straordinario posto in essere da lavoratori full-time.	<p>Art. 3, comma 5, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. h), d.l.gs. n. 276/2003; art. 3, comma 13, d.lgs. n. 61/2000, abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. n), d.l.gs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
<p><b>Strumenti di flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale:</b></p> <p><b>c) Clausole flessibili (compatibili con tutte le tipologie di rapporti a tempo parziale) e clausole elastiche (compatibili solo con il rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto)</b></p>	<p>Il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere l'indicazione della durata e della collocazione della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. A fronte di tale previsione le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono stabilire due tipi di clausole:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- flessibili: relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione (compatibili con tutte e tre le tipologie di contratto a tempo parziale);</li> </ul>	Nel testo previgente erano previste solo le clausole elastiche relative al mutamento della collocazione oraria della prestazione lavorativa; il d.lgs. n. 276/2003 accanto a questa tipologia di clausole, rinominate flessibili, ha introdotto anche le clausole, nominate elastiche, relative alla facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa. In relazione alla facoltà di mutare la collocazione oraria della prestazione, la disposizione previgente prevedeva un	<p>Art. 3, commi dal 7 al 10, d.lgs. n. 61/2000 come modificati dall'art. 46, comma 1, dalla lett. j) alla lett. m) del d.l.gs. n. 276/2003; art. 8, comma 2bis e 2ter, d.lgs. n. 61/2000 aggiunti dall'art. 46, comma 1, lett. s) del d.l.gs. n. 276/2003; art. 3, comma 1, lett., b), c), d), l. n. 30/2003.</p>

	<p>– elastiche: relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (compatibili solo con il rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto).</p> <p>Tali clausole non sono più incompatibili con i contratti a tempo determinato.</p> <p>I contratti collettivi possono prevedere le condizioni e le modalità per l'esercizio da parte del datore di lavoro della facoltà di chiedere la variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa nonché i limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione lavorativa.</p> <p>Il preavviso necessario nei confronti del lavoratore, fatta salva una diversa volontà delle parti, è di almeno due giorni lavorativi. Le parti possono ridurre la misura del preavviso ma non eliminarlo del tutto.</p> <p>È inoltre stabilito il diritto a ricevere specifiche compensazioni nella misura e nelle forme individuate da contratti collettivi. Tali compensazioni devono avere almeno in parte natura retributiva.</p> <p>La disponibilità allo svolgimento del lavoro flessibile o elastico deve risultare da uno specifico patto scritto che può essere anche contestuale alla stipulazione del contratto di lavoro.</p> <p>Il lavoratore nella stipulazione del patto può chiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da</p>	<p>preavviso di almeno 10 giorni come regola generale e la possibilità di una deroga, fino al limite invalicabile di 48 ore, ad opera della contrattazione collettiva che in questo caso avrebbe potuto prevedere anche delle maggiorazioni retributive stabilendone, altresì, forme criteri e modalità.</p> <p>La disciplina previgente attribuiva al lavoratore il c.d. diritto di ripensamento, la facoltà di denunciare il patto al verificarsi di determinate ragioni, individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Il diritto di ripensamento è stato abolito dal d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>La contrattazione collettiva nell'individuare le forme di compensazione per lo svolgimento di lavoro elastico o flessibile non è più vincolata, in base al d.lgs. n. 276/2003, a prevedere una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, ma la compensazione per il lavoro elastico o flessibile deve comunque avere natura almeno parzialmente retributiva. Il lavoratore deve manifestare il proprio consenso allo svolgimento di lavoro elastico o flessibile con la stipulazione di un patto scritto ed è prevista per il lavoratore la facoltà di</p>	<p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
--	--	---	---------------------------------------

	<p>lui indicato. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. In assenza di previsione da parte dei contratti collettivi il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche disciplinando quanto rinviato dalla legge al contratto collettivo.</p>	<p>avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato.</p>	
<p><b>Disciplina previdenziale</b></p>	<p>La disciplina previdenziale del rapporto a tempo parziale non è stata modificata. La legge delega nel prevedere la possibilità di incentivi per favorire il ricorso a questa tipologia di rapporto da parte dei lavoratori anziani prevede che gli stessi possano essere anche di natura previdenziale: tale disposizione non è stata attuata dal d.lgs. n. 276/2003 che ha rinviato ad un provvedimento successivo la determinazione, in generale, degli incentivi economici per favorire il ricorso al lavoro a tempo parziale.</p>		<p>Art. 9, d.lgs. n. 61/2000; art. 3, comma 1, lett. d), l. n. 30/2003.</p>
<p><b>Rinvii alla contrattazione</b></p>	<p>I rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel d.lgs. n. 61/2000, come modificato dal d.lgs. n. 276/2003, sono posti con riferimento alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale. Il rinvio è operato ai contratti collettivi stipulati da (e non dalle) organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative: sarà sufficiente pertanto la partecipazione anche di una sola di tali organizzazioni. Non è più previsto che nella stipulazione del contratto aziendale sia necessaria l'assistenza delle oo.ss. che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato. Il rinvio relativo alle condizioni e modalità del part-time, con riferimento ad alcune figure e livelli contrattuali di inquadramento, è limitato alla contrattazione collettiva nazionale. I rinvii alla contrattazione</p>	<p>I rinvii alla contrattazione collettiva, salvo quando è previsto il solo rinvio alla contrattazione nazionale, sono operati nei confronti dei contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da associazioni di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché ai contratti collettivi aziendali stipulati con rsa e rsu.</p>	<p>Art. 1, comma 3, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. b), d.l.gs. n. 276/2003; art. 2, comma 1, d.lgs. n. 61/2000; art. 3, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lettere dalla d) alla n), d.l.gs. n. 276/2003; art. 4, comma 2, d.lgs. n. 61/2000; art. 5, comma 3, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. o), d.l.gs. n. 276/2003; art. 8, comma</p>

	<p>collettiva sono posti in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- criteri e modalità della prestazione svolta a tempo parziale;</li> <li>- particolari previsioni per particolari figure o livelli di inquadramento;</li> <li>- diritto di informazione delle rappresentanze aziendali in relazione all'andamento del ricorso al contratto a tempo parziale;</li> <li>- lavoro supplementare: limiti, causali, sanzioni;</li> <li>- lavoro flessibile: condizioni, modalità, compensazioni;</li> <li>- lavoro elastico: criteri, modalità, limiti, compensazioni;</li> <li>- riproporzionamento del periodo di malattia e di comporto nel part-time verticale;</li> <li>- informazione relativa al diritto di precedenza nella trasformazione da full-time a part-time;</li> </ul> <p>facoltà di prevedere che la misura della retribuzione, in particolare a carattere variabile, sia corrisposta ai lavoratori part-time in misura più che proporzionale.</p>		<p>1, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, dalla lett. r), d.l.gs. n. 276/2003.</p> <p>Circ. Min. Lav. n. 9 del 2004.</p>
<b>Provvedimenti di attuazione</b>	<p>In materia di lavoro a tempo parziale non è prevista la necessità di un intervento regolamentare della normativa emanata con il d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.</p>		<p>Art. 5, comma 4, d.lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, dalla lett. o), d.l.gs. n. 276/2003.</p>
<b>Transizione</b>	<p>Non è prevista una disciplina specifica di transizione con riferimento alla disciplina del rapporto a tempo parziale né un rinvio ad una fase di verifica della normativa.</p> <p>L'operatività della nuova disciplina dovrà essere valutata avuto riguardo anche alle clausole contrattuali in vigore e stipulate, vigente l'originaria disciplina del d.lgs. n. 61/2000.</p> <p>Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche ad un accordo interconfederale su convocazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>		<p>Art. 86, comma 13, d.lgs. n. 276/2003.</p>