



FORM-APP

FORMAZIONE IN AZIENDA



IL PART-TIME

LA CORRETTA GESTIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

ARTICOLI DAL 4 AL 12 DEL D.L.VO N. 81/2015



PROGRAMMA

- Le regole da prevedere nell'accordo di part-time
- Il lavoro supplementare
- Le clausole elastiche
- Il cumulo di più rapporti di lavoro
- Le modifiche dell'orario di lavoro
- I diritti del lavoratore e del datore di lavoro
- Le sanzioni in caso di utilizzo improprio del lavoratore part-time



PART-TIME: SCELTA O COSTRIZIONE?

31,5%

donne occupate part-time
(dati Cnel-Istat 2025)

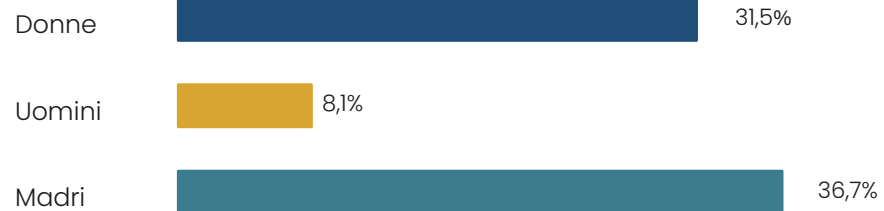
8,1%

uomini occupati part-time
(dati Cnel-Istat 2025)

36,7%

madri occupate part-time

INCIDENZA DEL PART-TIME



LE REGOLE DA PREVEDERE NELL'ACCORDO DI PART-TIME



Le Regole

Il contratto di lavoro a tempo parziale:

1. deve essere **stipulato in forma scritta ai fini della prova** (no *ab substantiam*)
2. deve essere data **puntuale indicazione** della:
 - ❑ **durata della prestazione** lavorativa
 - ❑ **collocazione dell'orario** di lavoro: giorno, settimana, mese e anno
 - tranne nel caso in cui il part-time non sia organizzato all'interno dei turni. In questo caso, si può fare rinvio ai **turni** programmati e articolati su **fasce orarie prestabilite**.

Il **contratto collettivo** può prevedere, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro, la **rimodulazione** della durata del:

- periodo di **prova**
- **Preavviso** (in caso di licenziamento o dimissioni)
- periodo di **comporto** (in caso di malattia ed infortuni)



Due part-time con lo stesso monte ore possono avere effetti opposti

Part-time sostenibile

- fasce orarie note
- turni programmati
- cambi gestiti con regole
- spazio reale per altro (vita/Lavoro)

Part-time caotico

- turni comunicati all'ultimo
- variazioni informali
- riunioni fuori orario
- impossibilità di programmare

Idea-forza: la certezza dell'orario tutela il lavoratore e rende più governabile l'organizzazione

PART-TIME - ARTICOLAZIONI

- **Orizzontale** – riduzione di orario giornaliera
- **Verticale** – riduzione oraria solo in alcuni giorni/settimane/mesi
- **Misto** – combinazione tra la modalità orizzontale e quella verticale



PART-TIME – LAVORO SUPPLEMENTARE

- Sono le ore svolte oltre l'orario concordato fra le parti.
- Vanno svolte in base alle modalità previste dalla contrattazione collettiva ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro.
- In caso di mancata previsione contrattuale può essere svolto:
 - in misura non superiore al 25% delle ore settimanali concordate.
 - in questo caso il lavoratore può rifiutare per comprovate esigenze di salute, familiari o di formazione professionale.
 - è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.



Ore supplementari strutturali: campanello d'allarme

Non è solo un tema retributivo: spesso rivela che il fabbisogno è stato progettato male.

- 1 RICORRENZA** ore extra quasi ogni settimana
- 2 ANALISI** mansioni, picchi, assenze, domanda
- 3 DECISIONE** aumento orario, nuova assunzione o turni
- 4 DOCUMENTAZIONE** motivazioni, limiti, maggiorazioni

“Se è stabile, perché continua a essere supplementare?”



Quando il supplementare diventa “strutturale”

Il *nomen iuris* non basta: conta come il rapporto viene eseguito nel tempo

Segnale

Ore prossime o superiori al full-time con carattere abituale e continuativo

Principio

La Cassazione valorizza il criterio di effettività e i fatti concludenti

Conseguenza

Può essere riconosciuto un rapporto a tempo pieno, con i relativi diritti

- È l'orario ulteriore rispetto a quello c.d. «pieno».
- È possibile nel rispetto di quanto previsto dal:
 - D.L.vo n. 66/2003
 - CCNL applicato dall'azienda



Riunioni, messaggi e lavoro fuori fascia

Molte criticità nascono non dal contratto, ma dalle abitudini organizzative quotidiane

Quando si fissano le riunioni?



dentro le fasce comuni

Come si comunica un cambio turno?



per iscritto e con preavviso

Cosa accade se arriva un messaggio fuori orario?



nessuna aspettativa di risposta immediata

“Non basta ridurre l’orario; bisogna ridurre anche le aspettative implicite di disponibilità”

Le modalità sono previste dal contratto collettivo,

- Vanno previste all'interno dell'accordo individuale di part-time e possono riguardare la:
 - variazione della collocazione temporale della prestazione
 - variazione in aumento della sua durata
- per queste variazioni, il lavoratore ha diritto a:
 - un preavviso minimo 2 giorni lavorativi
 - specifiche compensazioni o quanto diversamente pattuito tra le parti



Qualora il contratto collettivo (anche aziendale) non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dinanzi ad una Commissione di certificazione (il lavoratore può farsi assistere da un sindacalista, un avvocato o un consulente del lavoro).

In tal caso, **le clausole elastiche devono prevedere**, a pena di nullità,

- a. le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne la durata in aumento (non superiore al 25% della normale prestazione annua a part-time)
- b. il preavviso di 2 giorni lavorativi (salvo diversa intesa tra le parti)
- c. la maggiorazione (non inferiore al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti)

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



Il lavoratore può revocare unilateralmente il consenso:

- a. Qualora sia affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti
- b. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore
- c. Qualora assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con invalidità pari al 100%, che necessita di assistenza continua
- d. Con figlio convivente di età non superiore a 13 anni
- e. Con figlio convivente portatore di handicap
- f. Qualora sia studente, iscritto e frequentante corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute



Fac-simile

In conformità con quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 81/2015 e dall'art. ____ del CCNL _____, le parti congiuntamente riconoscono al datore di lavoro la facoltà di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, contrattualmente prevista, per esigenze di natura organizzativa, produttiva, tecnica o sostitutiva, ovvero di aumentare l'orario di lavoro fino ad un massimo di _____ ore settimanali.

Tale modifica potrà avvenire previa comunicazione scritta al lavoratore, tramite _____, con un preavviso minimo di _____ giorni lavorativi. *(e-mail, whatsapp, ecc.)*

L'eventuale diniego, da parte del lavoratore, alla modifica dell'orario contrattuale, così come comunicata dal datore di lavoro, dovrà essere immediatamente comunicata e motivata nelle sue ragioni oggettive.

Le prestazioni di lavoro rese, ai sensi della presente clausola, saranno compensate con una maggiorazione pari al ____% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.



Il lavoratore a tempo parziale

- non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento;
 - *ad esempio, non è possibile escludere i lavoratori part-time*
 - *dal premio di risultato*
 - *dalla partecipazione ai corsi di formazione*
 - *dalla partecipazione ai progetti aziendali*
- ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.



La **trasformazione** del rapporto di lavoro è **ammessa** con **accordo scritto delle parti**.

Il rifiuto alla trasformazione da parte del lavoratore, non costituisce giustificato motivo di licenziamento [*ma neanche di dimissioni per giusta causa*].

Cassazione, ordinanza n. 29337 del 23 ottobre 2023

È legittimo il licenziamento di un lavoratore che si rifiuta la trasformazione del rapporto in *full-time*.

Ciò in funzione della verifica, da parte del datore di lavoro:

1. **all'impossibilità di organizzare diversamente l'attività** per inutilizzabilità della prestazione a tempo parziale
2. per **l'assenza di alternative organizzative** al licenziamento.



Diritto alla trasformazione a part-time

art. 8, comma 3, decreto legislativo n. 81/2015

- I lavoratori (pubblici e privati) **affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'AUSL territorialmente competente.
 - **a richiesta** del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.



Priorità alla trasformazione a part-time

art. 8, comma 4 e 5, decreto legislativo n. 81/2015

- Con coniuge, parte di unione civile, convivente di fatto, figlio o genitore con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti
- In caso di assistenza a convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (art. 3, co 3, Legge 104/1992), alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua
- Con figlio convivente di età non superiore a 13 anni
- Con figlio convivente portatore di handicap (articolo 3, Legge 104/1992)

Attenzione: il lavoratore/trice che richiede la trasformazione del contratto non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla. (*art. 8, comma 5-bis, D.Lgs 81/2015*)



Diritto alla trasformazione a part-time

art. 8, comma 7, decreto legislativo n. 81/2015

- Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante** (ai sensi del Capo V, del D.L.vo 151/2001), **la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%**
 - Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.



Sanzioni

art. 8, comma 5-ter, decreto legislativo n. 81/2015

L'ostacolo all'esercizio dei diritti/priorità alla trasformazione del contratto da tempo pieno a part-time comporta il mancato conseguimento della **certificazione della parità di genere**



Diritto di Precedenza

art. 8, comma 6, decreto legislativo n. 81/2015

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo pieno «per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale».



art. 8, comma 8, decreto legislativo n. 81/2015

In caso di **assunzione di personale a tempo parziale** il datore di lavoro è tenuto a darne **tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno** occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.



Comunicazione

È obbligatorio prevedere la comunicazione al Centro per l'Impiego della trasformazione da tempo parziale a tempo pieno.

- La comunicazione va effettuata entro i successivi 5 giorni.

L'obbligo comunicativo non sussiste negli altri casi:

- trasformazione da tempo pieno a tempo parziale
- modifica dell'orario di lavoro (in diminuzione o in aumento)



Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.



Cumulo dei rapporti di lavoro

I lavoratori a tempo parziale possono svolgere altri rapporti di lavoro, rispettando i princìpi previsti dal codice civile:

- 2104 - **obbligo di diligenza** (cura, attenzione, premura nello svolgimento della prestazione)
- 2105 - **obbligo di fedeltà** (divieto di concorrenza e obbligo di riservatezza)

La **violazione** di questi princìpi comporta una **responsabilità disciplinare** (art. 2106 c.c.).

Inoltre, per motivi di **salute e sicurezza**, deve **rispettare i limiti di orario**, previsti dalla legge n. 66/2003.



Cumulo dei rapporti di lavoro

articolo 8 – D.L.vo 104/2022 (cd. decreto Trasparenza)

«... il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

*Il datore di lavoro può **limitare o negare** al lavoratore **lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro** qualora sussista una delle seguenti condizioni:*

- a) un **pregiudizio per la salute e la sicurezza**, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;*
- b) la necessità di garantire **l'integrità del servizio pubblico**;*
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in **conflitto d'interessi** con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cc*



Cumulo dei rapporti di lavoro

articolo 8 – D.L.vo 104/2022 (cd. decreto Trasparenza)

Il datore di lavoro può **limitare o negare** al lavoratore **lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro** qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- in caso di **attività svolta in concorrenza** (obbligo di fedeltà, articolo 2105 del c.c.)
- crei un **pregiudizio per la salute e la sicurezza**, (es. mancato rispetto dei riposi)
- per **garantire l'integrità del servizio pubblico**;
- nel caso in cui l'ulteriore attività sia in **conflitto d'interessi con la principale**, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cc

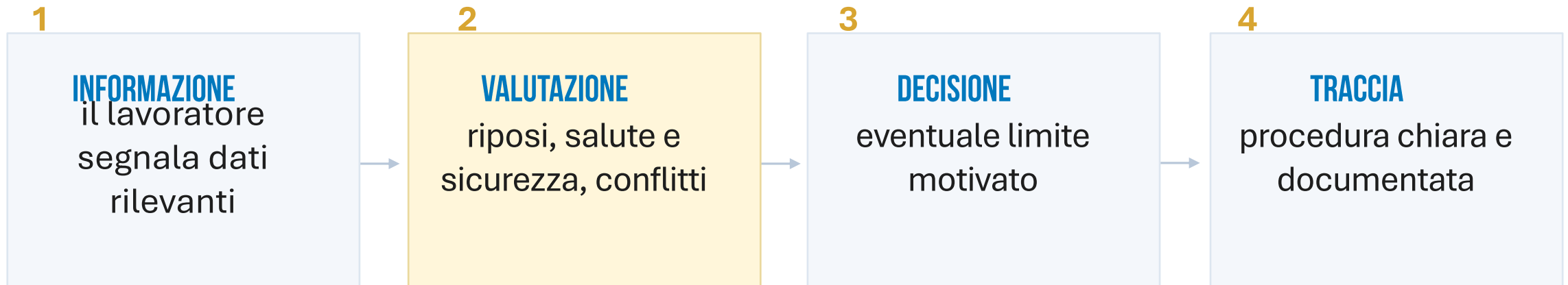
Ministero del Lavoro – circolare n. 19/2022

*«In ossequio ai principi generali di buona fede e correttezza, si può ritenere che **spetti al lavoratore informare il datore di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi.***



Cumulo di rapporti: procedura, non divieto

Il secondo lavoro non va trattato come vietato in sé: vanno gestiti rischi specifici.



Approfondimento

Ministero del Lavoro – circolare n. 8/2005

«... *il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati* [es. orario ordinario, straordinario, riposo giornaliero e settimanale] *e fornire ogni altra informazione utile in tal senso.*»

Ministero del Lavoro – Interpello 10 ottobre 2006

«*Si ricorda peraltro che, nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal D.Lgs. n. 66/2003.*»



Errori ricorrenti

- ! Contratto con sola indicazione “20 ore”
- ! Riunioni e messaggi fuori fascia
- ! Turni variabili senza cornice predeterminata
- ! Ferie del verticale calcolate come full-time
- ! Supplementare usato come regola ordinaria
- ! Secondo lavoro vietato automaticamente
- ! Clausole elastiche senza condizioni concrete
- ! Mancato controllo del CCNL applicato



Mancanza **prova** part-time (*indicazione che il contratto è part-time*)

Su **domanda del lavoratore** il giudice dichiara la sussistenza di un **rapporto di lavoro a tempo pieno**, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le **prestazioni effettivamente rese**.

Rapporto a tempo pieno dalla data della sentenza



Mancanza orario part-time (*durata del part-time*)

Su domanda del lavoratore il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia.

Per il periodo antecedente alla sentenza il lavoratore ha diritto:

- alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese,
- a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Rapporto a tempo pieno dalla data della sentenza



Mancanza collocazione temporale («quando» vengono svolte le ore)

Il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto della:

1. **responsabilità familiare** del lavoratore interessato,
2. necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di **altra attività lavorativa**,
3. delle **esigenze del datore di lavoro**.

Per il periodo antecedente alla sentenza il lavoratore ha diritto:

- alla **retribuzione** dovuta per le **prestazioni effettivamente rese**,
- a un'ulteriore **somma a titolo di risarcimento del danno**.

La collocazione delle ore è decisa dal giudice



Mancata indicazioni delle prestazioni elastiche

(condizioni, modalità e limiti previsti dal contratto o dall'accordo certificato)

Diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore **somma a titolo di risarcimento del danno.**



Orario minimo

Corte d'Appello di Milano, 19 febbraio 2009

«Le *clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, un orario minimo di lavoro, sono inderogabili* ai sensi dell'art. 2077 c.c., con la conseguenza che eventuali clausole derogative presenti nel contratto di lavoro individuale, che prevedano un orario inferiore, sono *legittime solamente ove il datore di lavoro provi che la deroga sia nei fatti migliorativa per il lavoratore*, e ove ciò non avvenga questi avrà diritto a percepire le differenze retributive fino a concorrenza dell'orario pieno che non ha potuto lavorare.»



Indicazione temporale della prestazione

Corte di Cassazione, con ordinanza n. 11333 del 29 aprile 2024

Nel lavoro part-time la **collocazione temporale** va **indicata in modo chiaro** nel contratto di lavoro individuale.

La normativa sul part-time è rivolta espressamente a consentire al lavoratore part-time di conoscere con **certezza**, fin dall'insorgere del rapporto di lavoro, **l'entità della prestazione** dovuta, anche allo scopo di **organizzare l'orario residuo** in altre eventuali occupazioni o impegni personali; mentre tale esigenza non ricorre nel contratto di lavoro a tempo pieno.

Per quanto riguarda i **turni** assegnati ai lavoratori part-time, le indicazioni di legge e di contratto possono ritenersi rispettate solo quando - in mancanza di clausole flessibili elastiche - **nel contratto di lavoro part-time vengano indicati i turni in modo preciso e costante**, in modo da rendere noto al lavoratore come verrà eseguita nel tempo la propria prestazione.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.



Indicazione temporale della prestazione

Corte di Cassazione, con ordinanza n. 11333 del 29 aprile 2024

Viene, altresì, ripresa la sentenza n. 210/1992 della Corte Cost., la quale ha affermato che "*non vi è quindi alcuna ragione, né alcuna possibilità di attribuire alla normativa una interpretazione tale da consentire la pattuizione di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno non sia determinata o non sia resa determinabile in base a criteri oggettivi ma sia invece rimessa allo ius variandi del datore di lavoro*".



PART-TIME - CASISTICHE

Calcolo giorni di ferie per lavoratori in part-time orizzontale

I giorni di ferie non cambiano rispetto ai lavoratori a tempo pieno.

Calcolo giorni di ferie per part-time verticali

I giorni di ferie sono contabilizzati in proporzione ai giorni lavorati.

gg lavorativi del lavoratore in part time $\times$ gg di ferie dei lavoratori a tempo pieno $\div$ gg lavorativi dei lavoratori a tempo pieno

Esempio di calcolo con giorni di ferie annui 26 e lavoratore part-time che svolge la prestazione per 3 giorni la settimana

$$26 \times \frac{3}{5} = 15,6$$



Part-time per stranieri con permesso di soggiorno per motivi di studio

Per i soggetti extraUE che entrano in Italia per motivi di studio è possibile, per il periodo di validità del permesso di soggiorno, lavorare per un tempo **non superiore a 20 ore settimanali**, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore.

L'INL, con la nota n. 1074 del 24 maggio 2022, ha chiarito che indipendentemente dal limite annuale delle 1.040 ore, non si può prescindere dal divieto di un'articolazione oraria settimanale superiore alle 20 ore.

La nota conclude affermando che *«qualora il titolare del permesso per motivi di studio intenda lavorare per un numero di ore superiore ai limiti anzidetti, è tenuto a richiedere, prima della sua scadenza, la conversione dello stesso in permesso per motivi di lavoro»*.



Due rapporti Part-time contemporaneamente con lo stesso datore di lavoro

Pur non sussistendo un divieto generale di instaurare 2 distinti rapporti di lavoro part-time con il medesimo datore di lavoro, si ritiene opportuno evitare tale soluzione in assenza di effettive ragioni organizzative e giuridiche che giustificino l'autonomia dei due rapporti.

La separazione formale dei contratti, infatti, potrebbe non corrispondere alla sostanza dell'attività lavorativa, qualora le prestazioni risultino tra loro integrate e riconducibili a un'unica organizzazione del lavoro.

In tali circostanze, appare preferibile disciplinare all'interno di un unico rapporto le mansioni assegnate al lavoratore e la relativa articolazione dell'orario, assicurando una gestione coerente degli istituti contrattuali, retributivi, previdenziali e relativi alla durata della prestazione.



TRE PRINCIPI DA PORTARE A CASA

01

CERTEZZA

Il lavoratore deve sapere
quanto e quando lavora.

Cass. 11333/2024

02

EFFETTIVITÀ

Conta anche come il
rapporto viene **realmente**
eseguito.

Cass. 4550 e 10746/2024

03

GENUINITÀ

La scelta organizzativa
deve essere **reale**,
provata e non ritorsiva.

Cass. 18547/2024 · 9901/2025

Il part-time non è solo "meno ore": è certezza del tempo, coerenza del contratto e qualità dell'organizzazione



5 DOMANDE

- 01 — Il lavoratore sa con certezza quando lavora?
- 02 — Le variazioni hanno una base contrattuale e una traccia?
- 03 — Le ore supplementari sono eccezioni o prassi?
- 04 — Il part-time partecipa a formazione, progetti e premi?
- 05 — Abbiamo ridotto anche le aspettative implicite di disponibilità?





CONTATTI

SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012

www.form-app.it

contatti@form-app.it

