

13

Edizione n. 13/2018
21 Giugno 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Contratto Part time

prefazione a cura di
Renzo **LA COSTA**

a cura di:

Giuseppe **DE BIASE**

Ezia **FORLEO**

Vitantonio **LAGONIGRO**

Francesco **PASCAZIO**

Prefazione a cura di Renzo La Costa

L'ottobre del 1984 volgeva alla fine, allorquando veniva pubblicato in Gazzetta Ufficiale Il decreto legge 30.10.1984 nr. 726. Ma come tutte le novità e gli aggiornamenti normativi, non erano immediatamente conoscibili: in assenza di internet, doveva attendersi la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, e la materiale disponibilità cartacea di una copia arrivata con i suoi tempi di spedizione e recapito grazie ad un abbonamento. Io c'ero. Nello sfogliare avidamente quella pubblicazione - che non ci metteva molto ad ingiallire sulla scrivania pur conservando distintamente l'odore di inchiostro - ci si rendeva conto di trovarsi non di fronte ad uno spicciolo provvedimento di legge, ma dinanzi a quelle che oggi chiamiamo "riforme del mercato del lavoro", ovvero ad un provvedimento di novazione delle regole che da anni erano rimaste immobili ed inalterate, alla stregua di un monolite. In quel decreto - poi convertito in Legge 863/84 - si spaziava dalle nuove regole sulla cassa interazione, alla riduzione agevolata dell'orario di lavoro, ai nuovi contratti di formazione lavoro, alla nuova organizzazione delle Commissioni Regionali per l'impegno, alla facoltà di richiesta nominativa per nuove assunzioni (la regola, prima, era la richiesta numerica!) e per la prima volta in un provvedimento di legge, la disciplina del lavoro part time. L'art. 5. del D.L. così esordiva:

"I lavoratori che siano disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno possono chiedere di essere iscritti in apposita lista di collocamento. L'iscrizione nella lista dei lavoratori a tempo parziale non è incompatibile con l'iscrizione nella lista ordinaria di collocamento..."

Se oggi quindi può essere il datore di lavoro che propone il contratto part time per una nuova assunzione, in quell'epoca era invece fondamentale la manifestazione di volontà del lavoratore ad essere assunto ad orario ridotto, iscrivendosi in una apposita lista di collocamento. Da allora è cambiato tutto, come è giusto che sia.

Oggi il lavoro ad orario ridotto è principalmente collocato nel quadro delle misure di conciliazione vita-lavoro (part time volontario), ma di fatto rimane pur sempre una ridotta opportunità occupazionale, come anche – nei casi di riduzione collettiva dell’orario di lavoro - un sistema per i datori di lavoro per far fronte a periodi di criticità aziendali conservando i livelli occupazionali. Tanto nei casi di accettazione di un part time per cogliere comunque una opportunità occupazionale (part time involontario) quanto nei casi di riduzione oraria collettiva, più che contratti di lavoro a part time, pare più verosimile – nelle attuali condizioni del mercato del lavoro e della diffusa precarietà – doverli chiamare *contratti di necessità*: ma questo è tutt’altro argomento.

Dalle ultime rilevazioni statistiche, emerge che i livelli occupazionali stanno pian piano ritornando ai valori pre-crisi, ma di contro è sensibilmente crollato il numero di ore lavorate (- 5,8% rispetto al 2008): ciò significa che a lavorare sono più lavoratori, ma complessivamente si lavora di meno. Ciò anche dovuto al massiccio ricorso al part time rispetto ad un decennio fa. E questo non è un grande risultato per la nostra economia.

Ovviamente tutte le colpe non sono del lavoro ad orario ridotto, ma se è vero come è vero il dato, è evidente che i datori di lavoro non intravedono ancora un orizzonte lungo, tanto da poter investire più massicciamente in risorse umane, fenomeno confermato anche dall’exploit del lavoro a termine e della somministrazione.

Dopo numerosi interventi legislativi come ad es. quello contenuto nel dlgs 276/2003, la disciplina del part time sembra essersi consolidata secondo le regole fissate nel recente decreto di riordino delle tipologie contrattuali: una, tra le novità più avanti trattate, mi pare concettualmente rilevante: messe da parte le definizioni di part time orizzontale, verticale o misto, sono da considerarsi rapporti ad orario ridotto tutti quei rapporti di lavoro sottosoglia anche di una sola ora rispetto all’orario di lavoro definito dal CCNL di riferimento. Caratterizzazione obiettivamente più agevole, pur permanendo in talune recenti disposizioni, il riferimento alle tre tipologie suddette.

La guida che segue, contribuisce non poco ad analizzare le regole attualmente vigenti per la corretta gestione di tale rapporto di lavoro: è il frutto di un intenso e meritorio lavoro di tutti gli Autori del documento, che riviene da indubbia preparazione professionale ma anche (e soprattutto) dalla pratica quotidiana non sempre facile della gestione del personale delle aziende assistite.

La necessità di produrre la presente guida - alla stregua delle precedenti pubblicate dal Centro Studi dell'Ancl di Bari - scaturisce proprio dal voler fissare lo stato dell'arte di questa tipologia di rapporto di lavoro estremamente diffusa, oggetto di numerosissimi cambiamenti adottati nel corso degli anni.

Siamo infatti abituati - al volgere di ogni rinnovazione politica - a ritrovarci con nuovi interventi normativi che comportano spesso notevoli cambiamenti nella gestione dei rapporti di lavoro con l'adozione di nuove regole e nuovi parametri di riferimento che dobbiamo correttamente applicare. Non sta a nessuno di noi dire quale intervento legislativo è stato migliore dell'altro, essendo noi tutti solo tenuti ad applicarli. Ma mi pare opportuno, richiamare una celebre frase del grande Winston Churchill:



“Non sempre cambiare equivale a migliorare, ma per migliorare bisogna cambiare.”

IL LAVORO PART TIME

Definizione (art. 4 D.Lgs. 81/2015 comma 1)

Il contratto a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a termine, in cui le parti si accordano per lo svolgimento dell'attività lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello fissato dal D.Lgs. 66/2003 (40 ore settimanali) o rispetto a quello previsto dal CCNL applicato.

Tipologie

A differenza dell'abrogato D.Lgs. 61/2000, il D.Lgs. 81/2015 non contempla più la distinzione fra le tre tradizionali tipologie di riduzione dell'orario di lavoro:

<p>ORIZZONTALE</p>	<p>Il dipendente lavora tutti i giorni ad orario ridotto. <i>Esempio: dalle ore 8:00 alle ore 12:00 dal lunedì al sabato.</i></p>
<p>VERTICALE</p>	<p>Il dipendente lavora alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno, ma a tempo pieno. <i>Esempio: 8 ore al giorno dal lunedì al mercoledì oppure una settimana al mese oppure 2 mesi all'anno.</i></p>
<p>MISTO</p>	<p>Il dipendente lavora attraverso una combinazione delle due tipologie precedenti. <i>Esempio: per un periodo tutti i giorni dalle ore 8:00 alle ore 12:00 dal lunedì al sabato e per un periodo 8 ore al giorno dal lunedì al mercoledì</i></p>

Sebbene la distinzione non viene più richiamata, è opportuno citarla poiché da una parte esiste ancora in alcune disposizioni legislative come ad esempio quella relativa alle donne vittime di violenza di genere dove è scritto che possono fruire del diritto alla

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale (D.Lgs. 80/2015 art. 24) e dall'altra parte se ne fa richiamo nella prassi (vedi circolari Inps).

Forma (art. 5 comma 1 e art. 10 comma 1 D.Lgs. 81/2015)

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Pur se manca un esplicito richiamo alla disciplina codicistica da parte del D.Lgs. 81/2015 (richiamo presente, invece, nell'abrogato D.Lgs. 61/2000), si ritiene possa essere applicato l'art. 2725 c. c. secondo cui è ammessa la prova per testimoni solo quando il contraente abbia perduto senza colpa il documento che gli forniva la prova. L'art. 5 deve essere letto in combinazione con l'art. 10 dello stesso decreto secondo cui in difetto di prova (requisito oggettivo), su domanda del lavoratore (requisito soggettivo) il rapporto sarà trasformato dal giudice in rapporto di lavoro a tempo pieno dal momento della pronuncia giudiziale. Resta fermo il diritto alla retribuzione ed al versamento della contribuzione per le prestazioni rese effettivamente nel periodo precedente la pronuncia del giudice.

Contenuti del contratto (art. 5 commi 2 e 3 e art. 10 comma 2 del D.Lgs. 81/2015)

Nell'ottica di permettere al lavoratore di organizzare il proprio tempo libero e di consentirgli di svolgere un'altra attività lavorativa, il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere necessariamente:

- a) La durata della prestazione lavorativa;
- b) La collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Interpello n. 11 del 20 febbraio 2009

Quesito: La Confcommercio ha avanzato richiesta se per i rapporti di part time verticale con prestazione di lavoro pari o superiore a quella ordinaria e per un numero di giorni alla settimana inferiore a quello ordinario sia sufficiente indicare in contratto la durata della prestazione lavorativa (es. 8 ore il lunedì, il mercoledì ed il venerdì).

Risposta: dal momento che nel contratto part time si vuole consentire al lavoratore di conoscere quale sarà il tempo libero a sua disposizione, nell'arco di tempo in cui la prestazione in termini di durata è parificata al tempo pieno non vige alcun obbligo di indicare la collocazione dell'orario di lavoro.

E se l'attività lavorativa è organizzata in turni? Il comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 81/2015 prevede che l'indicazione della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro risultano soddisfatte anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite (principio peraltro richiamato già in passato dal Ministero nella circolare n. 9 del 18 marzo 2004).

Cosa succede se mancano gli elementi **a)** e **b)** di cui sopra?

In entrambe i casi non scatta la nullità del contratto, ma le conseguenze sono diverse a seconda dell'elemento omissivo:

Non è stata indicata la durata della prestazione lavorativa

Il lavoratore può chiedere la sussistenza di un rapporto a tempo pieno a partire dalla data della pronuncia da parte del giudice.

Non è stata indicata la collocazione della prestazione lavorativa

Il giudice determina in autonomia le modalità di esecuzione della prestazione contemperando gli interessi delle parti.

Lavoro supplementare (art. 6 commi 1 e 2 D.Lgs. 81/2015)

Viene definito lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario di lavoro stabilito tra le parti nel contratto individuale (anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi) ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro.

Il decreto richiede però che l'esecuzione del lavoro supplementare avvenga nel rispetto di quanto previsto dai CCNL (intendendosi per tali i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria). A questo punto possono presentarsi due casi:

1. Se il CCNL applicato disciplina il lavoro supplementare, ci si deve attenere ad esso sia per quanto riguarda il numero massimo delle ore di lavoro supplementare che sarà possibile effettuare, sia per gli aspetti economici.

2. Se il CCNL applicato non disciplina il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate. Così ad esempio per un part time di 20 ore settimanali è possibile richiedere 5 ore di lavoro supplementare nel corso della settimana.

In questo secondo caso è possibile da parte del lavoratore rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare facendo prevalere comprovate esigenze lavorative, familiari, di salute o di formazione professionale.

Come viene retribuito il lavoro supplementare? Nel primo caso con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato, nel secondo caso con una maggiorazione stabilita dallo stesso D.Lgs. 81/2015 nella misura del 15% della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Ci sono limiti all'effettuazione continua di lavoro supplementare?

Citiamo, fra tutte due sentenze:

Cassazione 11905/2011:

“Il rapporto a tempo parziale si trasforma in rapporto a tempo pieno per fatti concludenti, in relazione alla prestazione lavorativa resa, costantemente, secondo l'orario normale, o addirittura con orario superiore. Il comportamento negoziale concludente, nel senso di modificare stabilmente l'orario di lavoro, è conseguente all'accertamento che la prestazione eccedente quella inizialmente concordata – resa in modo continuativo secondo modalità orarie proprie del lavoro a tempo pieno, o addirittura con il superamen-

-to dell'orario normale – non risponda ad alcuna specifica esigenza di organizzazione del servizio, idonea a giustificare, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, l'assegnazione di ore ulteriori rispetto a quelle negozialmente pattuite.”

Sentenza 224 del 15 giugno 2016 Trib. Di Busto Arsizio:

Con sentenza n. 224 del 15 giugno 2016, il Tribunale di Busto Arsizio ha affermato che l'utilizzazione costante e continua, protrattasi per un lungo periodo (tre anni), di un lavoratore con contratto a tempo parziale, mediante ricorso al lavoro supplementare, legittima la **richiesta di trasformazione in rapporto a tempo pieno** senza la necessità del consenso del datore di lavoro, sulla base dei c.d. “fatti concludenti”.

Lavoro straordinario (art. 6 comma 3 D.Lgs. 81/2015)

Nel contratto part time (qualunque sia l'articolazione dell'orario) è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario ovvero quello che supera il normale orario di lavoro stabilito dal D.Lgs. 66/2003 (40 ore settimanali) o l'eventuale diverso orario previsto dai CCNL.

Clausole elastiche (art. 6 commi 4, 5 e 6 D.Lgs. 81/2015)

La parti del contratto a tempo parziale possono inserire la previsione delle c.d. clausole elastiche relative sia alla collocazione temporale della prestazione lavorativa sia alla variazione in aumento della sua durata. Riguardo a tale previsione dobbiamo distinguere due casi:

1. Il CCNL applicato disciplina le clausole elastiche. In questo caso le clausole possono essere liberamente pattuite, nel rispetto del CCNL, purché alle seguenti condizioni:

- a) devono essere stipulate per iscritto;

b) il datore di lavoro deve rispettare il preavviso che secondo il D.Lgs. 81/2015 è di due giorni ma le parti possono accordarsi per un periodo diverso;

c) il datore di lavoro deve riconoscere al lavoratore specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme previste dal CCNL.

2. Il CCNL applicato non disciplina le clausole elastiche. In questo caso le clausole possono essere comunque pattuite dalle parti alle seguenti condizioni:

a) devono essere stipulate per iscritto;

b) devono essere stipulate dinanzi alle commissioni di certificazione con facoltà del lavoratore di essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro;

c) il datore di lavoro deve rispettare il preavviso di due giorni lavorativi;

d) la misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;

e) deve essere prevista una maggiorazione per il lavoratore nella misura del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Revoca delle clausole elastiche (art. 6 comma 7 D.Lgs. 81/2015)

Hanno diritto a richiedere la revoca delle clausole elastiche i seguenti lavoratori:

- Studenti;
- Affetti da patologie oncologiche ovvero da gravi patologie cronico degenerative-ingravescenti o il cui coniuge, figli o genitore sono affetti dalle medesime patologie;
- Che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa;
- Con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap.

Rifiuto del lavoratore (art. 6 comma 8 D.Lgs. 81/2015)

E se il lavoratore rifiutasse di concordare variazioni dell'orario di lavoro? Il rifiuto non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Trattamento del lavoratore a tempo parziale (ART.7 D.Lgs 81/2015)

L'art. 7 del Dlgs 81/2015 al comma 1 stabilisce che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Pertanto vi deve essere una sorta di corrispondenza fra quanto percepito dal lavoratore a tempo pieno per il numero di ore lavorate e quanto percepito dal lavoratore part time in riferimento al minor orario di lavoro svolto.

Per lo stesso principio il lavoratore part time non deve ricevere un trattamento più favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno. Questo viene stabilito dal comma 2 allorquando si afferma che il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Pertanto vediamo come si arriva a determinare la retribuzione mensilizzata di un lavoratore part time rispettando il principio di cui sopra.

Partendo dall'assunto che a un lavoratore a tempo pieno coincide con una percentuale di retribuzione pari al 100%, per determinare la percentuale di retribuzione spettante ad un lavoratore part time necessita riproporzionare l'orario settimanale da CCNL al minor orario settimanale svolto dal lavoratore part time.

Se consideriamo un lavoratore del settore Terziario distribuzione e servizi, che svolge un orario di lavoro di 20 ore settimanali, in considerazione che il CCNL di riferimento prevede un orario settimanale di 40 ore, la proporzione da applicare sarà la seguente:

$$40 : 100 = 20 : X$$

Dove 40 sta ad indicare le ore settimanali contrattuali per un tempo pieno; 100 la percentuale ; 20 le ore settimanali del lavoratore in questione e X la percentuale che corrisponderà alle 20 ore settimanali.

$$X = (20 \times 100) / 40 = 50 \%$$

La retribuzione spettante al lavoratore part time che svolge 20 ore settimanali sarà pertanto pari al 50 % della retribuzione spettante al lavoratore a tempo pieno.

Spesso ci imbattiamo in casi di riproporzionamento che invece di partire dall'orario settimanale, prendono a riferimento il coefficiente orario mensile previsto dal CCNL applicato. Tale tipo di riparametrazione non ci sembra molto corretto in virtù del fatto che non viene rispettato il principio della esatta proporzionalità rispetto al lavoratore a tempo pieno, tanto da portare, quale risultato finale, alla considerazione che un lavoratore con due contratti part time prenderebbe più di un lavoratore a tempo pieno.

Vediamo come si spiega tale assunto.

Prendiamo lo stesso esempio su riportato del lavoratore del settore Terziario distribuzione e servizi, che svolge un orario di lavoro di 20 ore settimanali ed il cui coefficiente orario mensile da CCNL è pari a 168 ore.

La proporzione da applicare sarebbe la seguente

$$2016 : 1040 = 100 : X$$

Dove 2016 è dato dal coefficiente mensile 168×12 mesi; 1040 è dato dalle 20 ore settimanali del lavoratore part time $\times 52$ settimane: 100 la percentuale e X la percentuale che corrisponderà alle 20 ore settimanali.

$$X = 1040 \times 100 / 2016 = 51,58730 \%$$

La retribuzione spettante al lavoratore part time che svolge 20 ore settimanali, secondo tale tipo di riparametrazione, sarà pertanto pari al 51,58730 % della retribuzione spettante al lavoratore a tempo pieno.

Se lo stesso lavoratore part time svolge due rapporti di lavoro part time, ciascuno da 20 ore settimanali, riceverebbe una retribuzione maggiore rispetto al lavoratore a tempo pieno del 3,171466 %.

Ecco perché tale sistema di riparametrazione non è coerente con il dettato normativo del contratto part time.

Trasformazione (Art. 8 dlgs 81/2015)

L'articolo 8 del D.lgs. n. 81/2015, disciplina le possibili trasformazioni che può avere un rapporto di lavoro rispetto all'orario concordato : i primi due commi riguardano il caso in cui è il datore di lavoro a richiedere una variazione dell'orario di lavoro concordato mentre i commi successivi prevedono i casi nei quali il lavoratore ha la possibilità di far valere un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto da full-time a part-time o una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, rispetto ad altri lavoratori.

□ **Art. 8 commi 1 e 2 modalità di trasformazione del rapporto di lavoro e tutela del lavoratore**

Il comma 1 stabilisce che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La suddetta norma, aderendo perfettamente al dettato della normativa comunitaria (Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997), la quale prevede che "Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato" e, in perfetta continuità con la normativa precedente, tutela il lavoratore da atteggiamenti ritorsivi da parte del datore di lavoro.

In tal senso La Suprema Corte, con la pronuncia n. 21875 del 27 ottobre 2015, ha stabilito che l'indisponibilità del lavoratore a ridurre il proprio impegno orario non può concorrere a dimostrare la sussistenza del giustificato motivo. Secondo la S.C. la norma "impone di ritenere che il datore di lavoro che licenzi il lavoratore il quale rifiuta la riduzione di orario ha l'onere di dimostrare che sussistono effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto, nonché il nesso causale tra queste e il licenziamento.

Il comma 2) testualmente recita: "*Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale*". Detto consenso non è soggetto a convalide amministrative o procedure specifiche in sedi protette

Il tenore letterale della norma non lascia alcun dubbio: la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve avvenire esclusivamente su accordo delle parti risultante da atto scritto. A tal proposito la Corte di Cassazione, applicando l'istituto giuridico noto come *ratione temporis*, con la [sentenza n. 1375 del 2018](#), ha stabilito che la riduzione di orario nel contratto di lavoro a part-time deve risultare da patto scritto, mentre in un rapporto di lavoro a tempo pieno la prova sul consenso del dipendente alla variazione in diminuzione dell'orario può essere raggiunta anche per fatti concludenti.

□ **Comma 3 Diritto alla trasformazione**

i lavoratori del settore pubblico e del settore privato che sono affetti da:

- patologie oncologiche;
- gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la ASL di competenza hanno diritto su loro richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa.

La richiesta della trasformazione del contratto diventa così un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore / malato, finalizzato a tutelarne la salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva.

Come precisato nella circolare 40/2005 del Ministero del Lavoro, l'esercizio di questo diritto non può essere negata dal datore di lavoro per esigenze aziendali contrastanti.

Il datore di lavoro, tenendo sempre presenti le esigenze del lavoratore o della lavoratrice, decide la quantificazione dell'orario ridotto, nonché la scelta tra modalità orizzontali o verticali di organizzazione dello stesso. L'obiettivo è quello di conciliare il bisogno del lavoratore di sottoporsi alle cure mediche con le necessità del datore di lavoro.

Quali sono specificatamente le malattie che fanno sorgere il diritto di trasformazione? Ad oggi non c'è stata alcuna indicazione operativa se non le linee guida fornite dall'INPS nella circolare 139 del 2017 relativamente alla equiparazione al ricovero ospedaliero dei periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di patologie oncologiche o di gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, così come previsto dall'art. 8 comma 10 della legge 81/2017 (Tutela del lavoro autonomo).

Dal tenore letterale della norma contenuta nel comma 3 dell'art. 8 del DLgs 81/2015 e, se anche per questa dobbiamo fare riferimento alle tabelle delle patologie indicate all'allegato della circolare INPS 139/2017, rimarrebbero escluse patologie gravissime ma stabilizzate come la sordità, la cecità, le poliomeliti, le paraplegie e tetraplegie, ecc, per le quali è comunque assodata la compromissione allo svolgimento dell'attività lavorativa.

□ **Commi 4 e 5 priorità nella trasformazione**

I commi in esame si preoccupano anche di tutelare il lavoratore nel caso in cui assista:

1. coniuge, figli o genitori portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardino (comma 4),
2. una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (comma 4),
3. figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (comma 5).

In questi casi è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Priorità quindi subordinata alla necessità dell'azienda e alla sua decisione di attivare contratti part time. Viene ampliata così la platea dei beneficiari degli aventi diritto alla priorità di trasformare il rapporto di lavoro full time in part time. Se non appaiono particolari considerazioni da fare sulla prima e terza tipologia di destinatari qualche precisazione bisogna farla sul lavoratore che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e con disabilità grave ai sensi della legge 104 per cui deve avere invalidità al 100%. La nuova normativa, in questo caso, annovera come requisito di priorità per ottenere il part time, per chi assiste una persona malata grave i seguenti requisiti e condizioni:

- o La persona che si assiste deve avere una totale e permanente inabilità lavorativa;
- o Deve avere un'invalidità pari al 100%;
- o Deve essere una persona con handicap grave ai sensi della [legge 104/1992](#);
- o Deve essere in possesso dei requisiti sanitari per il riconoscimento dell'[indennità di accompagnamento](#), sono esclusi però, pur essendo titolari di indennità di accompagnamento, chi non è in grado di deambulare autonomamente, i minori titolari di indennità di frequenza, sordi e ciechi.

□ **Comma 6) Diritto di precedenza**

Il dipendente che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a contratto full time con le stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. E' opportuno evidenziare due aspetti molto importanti:

il primo aspetto riguarda le mansioni per le quali vige il diritto. Esse infatti non devono essere necessariamente identiche rispetto a quelle del rapporto part time, ma possono

essere anche di pari livello e categoria legale. E' evidente l'ampiezza del diritto di precedenza de quo.

Il secondo aspetto da sottolineare è l'assenza del limite temporale per l'esercizio di tale diritto.

Nel caso vi fosse violazione del diritto di precedenza, non ci sarebbero riflessi diretti sul rapporto di lavoro ma il lavoratore potrebbe richiedere un risarcimento danni. Il datore di lavoro, invece, perderebbe le agevolazioni contributive in caso di instaurazione di rapporti di lavoro in violazione di tale diritto (esonero contributivo legge 205/2017).

Per ultimo è opportuno ribadire che per il lavoratore il diritto di precedenza è un diritto disponibile e che pertanto vi si può rinunciare. Tale rinuncia può avvenire o con dichiarazione unilaterale da parte del lavoratore che espressamente dichiara non volersi avvalere del diritto di precedenza o con accordo fra le parti, meglio se in sede protetta, con il riconoscimento da parte del datore di lavoro di una determinata somma a titolo di indennizzo. (Interpello 7/2016 e 2/2017; circolare INPS 17/2015).

□ **Comma 7 congedo parentale e trasformazione part time rapporto di lavoro**

La possibilità concessa al lavoratore di richiedere per una sola volta in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V art. 32 del Dlgs 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro full time a part time è una novità. La condizione per poter usufruire di questa opportunità è legata alla riduzione dell'orario di lavoro che non può essere superiore al 50% . Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. A differenza degli altri casi di trasformazione del rapporto di lavoro full time in part time, questa fattispecie non fa nascere il diritto di precedenza proprio perché la trasformazione del rapporto di lavoro a part time deve durare solo per il periodo corrispondente al congedo parentale.

□ **Comma 8 obbligo di informazione**

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il personale occupato a tempo pieno in unità produttive site nello stesso ambito comunale. Tale obbligo fa nascere un diritto di precedenza per il quale si riportano le tutte le considerazioni precedentemente fatte in ordine alle conseguenze relative alla violazione e rinuncia di tale diritto.

Computo lavoratori part time (Art. 9 Dlgs 81/2015)

Ai fini del computo dei lavoratori part time per l'applicazione di qualsivoglia normativa legale o contrattuale, l'art. 9 del Dlgs 81/2015 ne lascia sostanzialmente invariato il criterio. I lavoratori a tempo parziale continuano ad essere computati in proporzione all'orario di lavoro svolto, rapportato al tempo pieno. L'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari part time corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno. Si ricorda a tal proposito la circolare n. 46 del 2001, tramite la quale il Ministero del Lavoro ha precisato che i lavoratori a tempo parziale si computano sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore e raffrontando la somma così ottenuta con l'orario normale di lavoro a tempo pieno (che a norma dell'art. 3 del Dlgs 66/2003 è fissato in 40 ore settimanali o come può essere stabilito dai CCNL avere una durata minore) con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma come sopra individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Part time sanzioni (Art. 10 D.lgs. 81/2015)

L'**articolo 10** disciplina i casi di mancata prova nella stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale e, di conseguenza, le sanzioni che ne derivano.

Su richiesta del dipendente, può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto a tempo pieno, fermo restando che per tutto il periodo antecedente alla pronuncia giudiziale permane il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Qualora, invece, vi fosse una forma scritta del contratto, ma risultasse incompleta e quindi mancante dell'indicazione della durata della prestazione lavorativa, sempre su domanda del lavoratore verrebbe dichiarata la sussistenza di un rapporto a tempo pieno a partire dalla pronuncia.

Nel caso in cui l'omissione riguardasse la sola collocazione temporale dell'orario di lavoro (Es.: l'indicazione dell'orario e dei giorni settimanali di effettivo svolgimento della prestazione), il giudice potrà determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto di due fattori:

- a) delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa;
- b) delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente la pronuncia giudiziale, in entrambi i casi sopra enunciati, viene stabilita dal giudice una somma a titolo di risarcimento del danno in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese.

Infine, qualora siano state svolte prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi, il lavoratore ha diritto, oltre alla retribuzione dovuta, anche ad un'ulteriore somma - che sarà individuata sempre dal giudice in via equitativa - a titolo di risarcimento del danno.

Part time disciplina previdenziale (Art. 11 D.Lgs 81/2015)

L'**articolo 11** disciplina la struttura previdenziale da attuare per un utilizzo corretto dell'istituto del lavoro a tempo parziale.

Prima di tutto bisogna assumere la retribuzione minima oraria svolta dal lavoratore come base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti: essa si determina rapportando il minimo giornaliero (Di cui art. 7 d.l. 463/1983) alle giornate di lavoro settimanali ad orario normale, e successivamente dividendo l'importo per le ore previste dal CCNL di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Esempio di calcolo:

Minimale Contributivo Giornaliero 2018 - € 48,20

Giornate di lavoro settimanali - 6

Orario normale di lavoro disposto dal CCNL - 40 ore

Calcolo: $48,20 \times 6 = 289,20$
 $289,20 : 40 = € 7,23$ (*Retribuzione minima oraria*)

Per ciò che concerne gli Assegni per il Nucleo Familiare, il lavoratore part time ha facoltà di inoltrare richiesta al datore di lavoro, tramite l'apposita modulistica disposta dall'INPS, ma essa sarà evasa in misura piena, solo nel caso in cui la prestazione lavorativa sia pari o superiore a 24 ore settimanali per gli operai e a 30 ore settimanali per gli impiegati. In alternativa 104 ore mensili per gli operai e 130 ore mensili per gli impiegati. Al di sotto di tale monte orario, il lavoratore non vedrà il riconoscimento della somma per intero, ma il solo riconoscimento di tanti assegni giornalieri, quante sono le giornate di effettivo lavoro svolto, a prescindere dalle ore effettivamente svolte nella giornata. Al fine del raggiungimento dell'orario minimo settimanale è possibile cumulare le ore svolte presso diversi datori di lavoro.

Infine si specifica che, qualora nella carriera lavorativa di un prestatore di lavoro intervenissero delle variazioni in diminuzione o in aumento, ai fini della determinazione pensionistica e previdenziale si dovrà computare la prestazione riproporzionando gli importi in base all'effettivo orario svolto dal lavoratore, pur considerando interamente l'anzianità maturata.

Di notevole importanza è il messaggio Inps nr. 5143 del 2005 che afferma che per i lavoratori part time, l'orario di lavoro è fissato dal contratto individuale e, nel procedimento di calcolo del minimale contribuivo, non è previsto un numero minimo di ore di lavoro sul quale la contribuzione deve essere versata. Pertanto, per i lavoratori con contratto di lavoro part-time, i contributi previdenziali ed assistenziali dovranno essere calcolati tenendo conto, esclusivamente, dell'orario pattuito tra le parti nel contratto, prescindendo dai limiti fissati dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento. Sebbene l'Inps pretende i contributi sul minor orario pattuito tra le parti, è bene ricordare che chi stipula un contratto part time in deroga al limite minimo previsto dal CCNL di riferimento, non potrà godere delle agevolazioni contributive, in quanto non verrebbe rispettato normativamente il CCNL.

Part time nelle pubbliche amministrazioni (Art. 12 D.Lgs 81/2015)

L'istituto del lavoro a tempo parziale risulta compatibile anche nelle pubbliche amministrazioni, ma bisogna specificare i casi in cui è vietato l'utilizzo della presente fattispecie, derogando i disposti previsti dall'art. 6, commi 2), 6) e 10) D.Lgs 165/2001:

Comma 2):

“La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica puo' essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente”.

Comma 6):

“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo - (Art. 6) - non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

Comma 10):

qualora non ricorrano *“i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche”* al fine di garantire la trasparenza dell'ente pubblico.

In ultimo si evidenzia che oltre ai casi sopra esposti, ricorrono tutte le disposizioni di carattere *“speciale”* che regolano i rapporti della Pubblica Amministrazione.

Rapporto part time e aspettativa sindacale

In base al principio di non discriminazione anche il lavoratore part time ha diritto di richiedere un periodo di aspettativa sindacale nelle ore di lavoro previste nel contratto part time (risposta a interpello 24 maggio 2005 n. 659).

Part time e malattia

Per gli eventi di malattia nel contratto part time è necessario distinguere fra le diverse tipologie:

Part time orizzontale. Nel part time orizzontale valgono le stesse regole previste per i lavoratori a tempo pieno sia per quanto riguarda i periodi indennizzabili, sia per il calcolo delle indennità dal momento che la retribuzione corrisposta al lavoratore nel periodo di paga preso a riferimento per il calcolo delle indennità di malattia risulta già di per sé ridotta (Circ. Inps n. 41 del 13 marzo 2006 e Circ. Inps n. 30 del 3 marzo 2010).

Part time verticale e misto. In caso di part time di tipo verticale (ossia in caso di attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) e nel caso di part time di tipo misto (ossia nel caso in cui l'orario ridotto si alterna all'orario pieno in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno), ai fini del calcolo delle indennità giornaliere di malattia e maternità, potrebbe essere necessario riproporzionare la retribuzione teorica di riferimento e i periodi indennizzabili variano a seconda del momento in cui insorge la malattia secondo lo schema che segue:

Malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro

E' indennizzabile l'intera durata della malattia (entro il limite massimo assistibile) cioè anche le giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto lo svolgimento di attività.

Malattie che iniziano durante una pausa di contratto ma **entro** 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato prima della pausa

Sono indennizzabili entro il limite massimo assistibile anche le eventuali giornate in cui era previsto lavoro per l'intera durata della malattia.

Malattie che iniziano durante una pausa di contratto ma **dopo** 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato prima della pausa

Sono indennizzabili le sole giornate che andranno a cadere nel previsto periodo di lavoro (con esclusione di quelle comprese nelle pause contrattuali).

Malattie insorte **entro** 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato seguito dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo indennizzabile

Malattie insorte **dopo** 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato seguito dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dopo l'ultimo giorno del rapporto a tempo determinato.

Nessun indennizzo

Part time e Naspi

Ai lavoratori part time la disoccupazione (Naspi) spetta alle stesse condizioni dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di part time verticale l'Inps ha ribadito nella circolare n. 55 del 13 aprile 2006 un principio già espresso con la circolare n. 198 del 13 luglio 1995, precisando ulteriormente che non sussistono le condizioni per fruire della disoccupazione nei periodi di inattività poiché la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale verticale dipende dalla libera volontà del lavoratore e, pertanto, non sussistono i presupposti per considerare lo stato di inattività come stato di disoccupazione involontaria e perciò indennizzabile.

Part time e maternità obbligatoria

Part time orizzontale. L'indennità spetta per tutto il periodo di astensione ma non ci sono differenze riguardo al calcolo le cui regole sono quelle previste per i lavoratori a tempo pieno.

Part time verticale. Come nella malattia è necessario ricorrere al riproporzionamento della retribuzione teorica di riferimento in ragione della ridotta entità lavorativa e l'indennità spetta secondo lo schema seguente (circ. Inps n. 87 del 13 aprile 1999 e circ. inps n. 41 del 13 marzo 2006):

Astensione che inizia nel corso di una fase lavorativa.

L'indennità di maternità spetta per tutto il periodo di maternità, compreso quindi, quello che rientra nella pausa lavorativa con il riproporzionamento della RMG.

Astensione obbligatoria che inizia entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

L'indennità è erogabile per l'intero periodo di maternità compreso quello rientrante nella pausa lavorativa con il riproporzionamento della RMG

Astensione obbligatoria che inizia oltre il 60° giorno dall'ultimo giorno lavorato.

L'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa senza riproporzionamento della RMG; non viene corrisposta, cioè, per quelle giornate comprese nella pausa contrattuale.

Part time e congedo parentale

Il congedo parentale, consiste nella possibilità da parte di ciascuno dei due genitori di astenersi dal lavoro per un periodo che segue quello della maternità obbligatoria (anche in modo non continuativo, ma frazionato).

L'indennità viene riconosciuta solo nei periodi in cui c'è lo svolgimento di un'attività lavorativa, per cui, nel part time orizzontale il diritto spetta alle stesse condizioni previste per i lavoratori a tempo pieno, mentre nel part time verticale su base annua il diritto al congedo spetta nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa e non nelle pause contrattuali (Circ.Inps 82/1993, 182/1997 e 87/1999).

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice sia titolare di due rapporti part time, nulla osta alla possibilità di usufruire del congedo parentale presso un datore di lavoro e svolgere l'attività lavorativa presso l'altro datore di lavoro.

Part time per i lavoratori prossimi alla pensione (Art. 1 comma 284 legge 208/2015; D.M. 7 aprile 2016; Circ. Inps 26 maggio 2016 n. 90)

La legge di stabilità per il 2016 ha previsto che per tutti i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato che, entro il 31 dicembre 2018 maturano il diritto alla pensione di vecchiaia vi è la possibilità d'accordo con il datore di lavoro, di trasformare il proprio contratto da full time a part time dietro riconoscimento di alcuni benefici.

Sono due, per i lavoratori, i requisiti da soddisfare:

- Al momento della presentazione della domanda devono possedere un'anzianità contributiva pari almeno a 20 anni;
- Entro il 31.12.2018 devono maturare il requisito anagrafico di 65 anni e 7 mesi per le donne e 66 anni e 7 mesi per gli uomini.

Il contratto di lavoro stipulato deve prevedere una riduzione d'orario non inferiore al 40% e non superiore al 60% per un periodo pari a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione del requisito anagrafico previsto per la pensione di vecchiaia. Le fasi per accedere al beneficio sono le seguenti:

1. Richiesta all'Inps, da parte del lavoratore, della certificazione del raggiungimento dell'età pensionabile di vecchiaia al 31.12.2018 e del possesso dell'anzianità contributiva minima di 20 anni.

La domanda dovrà essere inoltrata avvalendosi delle procedure telematiche disponibili sul sito www.inps.it attraverso l'utilizzo del pin dispositivo ovvero utilizzando l'assistenza degli enti di patronato.

2. Stipulazione di un apposito "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato" che avrà valenza dal primo giorno del periodo di paga mensile successivo a quello di accoglimento della domanda.

3. Trasmissione del contratto all'ITL competente per territorio da parte del datore di lavoro.

4. Rilascio entro 5 giorni lavorativi di apposito provvedimento di autorizzazione da parte dell'ITL. Qualora la stessa non si pronunci entro il suddetto termine, l'autorizzazione si intende comunque rilasciata;

5. Richiesta da parte del datore di lavoro all'Inps dell'ammissione al beneficio tramite il seguente percorso: *Prestazioni e servizi ≥ Tutti i servizi ≥ Servizi per le aziende e consulenti ≥ Autenticazione con codice fiscale e PIN ≥ Dichiarazioni responsabilità del contribuente ≥ Modulo PT-284.*

Benefici economici e contributivi.

Per il lavoratore destinatario di tale misura, esiste un duplice beneficio:

1. Il datore di lavoro è tenuto ad erogargli mensilmente, oltre alla retribuzione proporzionata al nuovo orario di lavoro anche una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici relativamente alla prestazione lavorativa non effettuata. In sostanza il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore l'onere contributivo che avrebbe sostenuto se avesse mantenuto con lui il rapporto di lavoro full time. Trattasi di una somma che non concorre alla formazione di reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale.

2. Dal primo giorno del mese successivo a quello dell'ottenimento dell'autorizzazione da parte dell'ITL, il lavoratore ha diritto all'accredito della contribuzione previdenziale figurativa, calcolata sulla retribuzione persa per effetto della riduzione dell'orario di lavoro.

Pluralità di rapporti part time

E' possibile per lo stesso lavoratore essere titolare di due rapporti di lavoro part time? Nel nostro ordinamento non esiste una disposizione che vieta il cumulo tra due rapporti di lavoro a tempo parziale. Tuttavia devono essere rispettati una serie di limiti impliciti contenuti nel D.Lgs. 66/2003 ed esattamente:

- Il limite della durata massima di 48 ore settimanali;
- Il riposo settimanale di 24 ore consecutive ogni 7 giorni;
- Il riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.

La giurisprudenza: Doppio part time sempre consentito

Anche in presenza di espresso divieto contrattuale, il lavoratore part time conserva il diritto a tenere un secondo contratto a tempo parziale presso un diverso datore di lavoro, in quanto utile al perseguimento di un reddito sufficiente a garantire un sostentamento dignitoso. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione in sentenza 13196 del 25.5.2017, ribaltando l'esito dell'appello e operando la giusta lettura del caso ad essa sottoposto secondo motivazioni costituzionalmente orientate.

I Fatti in causa

Un lavoratore veniva licenziato da un patronato ove era occupato con contratto part time. Al dipendente – unitamente ad altre violazioni - veniva contestato di avere violato l'art. 10 del Regolamento organico del personale, secondo cui con la qualità di dipendente del patronato è incompatibile qualunque altro impiego sia pubblico che privato ed è pure incompatibile ogni altra occupazione o attività che non sia ritenuta conciliabile con l'osservanza dei doveri d'ufficio e con il decoro dell'ente. Lo svolgimento di altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro presso l'ente, comportava quindi violazione della suddetta previsione regolamentare. Il tribunale accoglieva l'opposizione al licenziamento proposta dal lavoratore ma la Corte d'appello propendeva per la violazione come sostenuto dall'ente in quanto il lavoratore non aveva provato di avere comunicato preventivamente al datore di lavoro di avere intrapreso un'altra attività lavorativa e stante l'assoluto divieto di espletare una qualunque altra forma di attività di lavoro, l'averla svolta costituiva un grave inadempimento disciplinare, restando irrilevante la circostanza che la diversa attività fosse stata prestata al di fuori dell'orario di lavoro. Per la cassazione di tale pronuncia, il lavoratore ricorreva presso la suprema Corte, sostenendo che sebbene l'incompatibilità fosse stata chiaramente contemplata dal Regolamento, non vi era alcuna previsione che portasse a sanzionare come illecito disciplinare tale violazione; comunque, lo svolgimento di un'attività lavorativa integrativa da parte di un lavoratore in regime di part-time, quale era il rapporto da lui intrattenuto con il patronato, non è da considerare comportamento illecito, ma neppure biasimevole, in particolare nei casi in cui il reddito da lavoro dipendente sia insufficiente a garantire un sostentamento dignitoso (il reddito percepito presso l'ente ammontava ad euro 500,00 mensili). Nel caso di specie, il patro-

-nato non aveva dimostrato in che cosa consistesse l'asserita incompatibilità: il ricorrente non era stato accusato di sviamento di clientela, né di attività concorrenziale, né di assenze dal posto di lavoro finalizzate allo svolgimento di altra attività lavorativa.

Le motivazioni in sentenza

L'art. 10 del Regolamento organico del personale dell'ente così dispone: "Con la qualità di dipendente dell'EN-CAL è incompatibile qualunque altro impiego sia pubblico che privato. E' pure incompatibile ogni altra occupazione o attività che non sia ritenuta conciliabile con l'osservanza dei doveri di ufficio e con il decoro dell'Ente".

La sentenza impugnata – ha evidenziato la suprema Corte - ha fondato il proprio convincimento sul fatto rappresentato dall'esercizio (in sé) di un'altra attività lavorativa, prestata dal lavoratore, dipendente dal Patronato in regime di part-time, al di fuori dell'orario di lavoro, osservando che il divieto contemplato dalla prima parte della suddetta disposizione ha carattere assoluto e non presenta spazi interpretativi di sorta che giustifichino l'inottemperanza allo stesso, a meno di munirsi di apposita autorizzazione.

Il motivo del ricorso per cassazione investe specificamente il passaggio argomentativo che ha ritenuto il carattere assoluto del divieto, a prescindere da qualsiasi verifica in concreto della incompatibilità. Invero, siffatta lettura della disposizione regolamentare non può essere accolta, se riferita ad un prestatore di lavoro in regime di part-time, non potendo il datore di lavoro disporre della facoltà del proprio dipendente di reperire un'occupazione diversa in orario compatibile con la prestazione di lavoro parziale; in tali casi, l'incompatibilità essere valutata dall'Ente in concreto.

Difatti, pure in presenza di due distinte proposizioni contenute nella previsione, la prima delle quali contempla testualmente una incompatibilità assoluta tra la qualità di dipendente dell'ente e lo svolgimento di "qualunque altro impiego sia pubblico che privato", l'unica lettura interpretativa coerente con il dettato costituzionale di cui agli artt. 4 e 35 Cost. è quella che legittima la verifica della incompatibilità in concreto della diversa attività, svolta al di fuori dell'orario di lavoro, con le finalità istituzionali e con i doveri connessi alla prestazione, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., mentre sarebbe nulla una previsione regolamentare che riconoscesse al datore di lavoro un potere incondizionato di incidere unilateralmente sul diritto del lavoratore in regime di part-time di svolgere un'altra attività lavorativa.

L'unica interpretazione che rende legittima la previsione regolamentare è quella che esige, anche per l'esercizio di un'attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, al pari delle altre "occupazioni o attività" di cui alla seconda proposizione della stessa norma, una verifica di incompatibilità in concreto tra l'esercizio della diversa attività e l'osservanza dei doveri d'ufficio o la conciliabilità con il decoro dell'Ente.

Inoltre, ammettere che il datore di lavoro abbia una facoltà incondizionata di negare l'autorizzazione o di sanzionare in sede disciplinare il fatto in sé dell'esercizio di un'altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro sarebbe in contrasto con il principio del controllo giudiziale di tutti i poteri che il contratto di lavoro attribuisce al datore di lavoro, e proprio con riferimento ad aspetti incidenti sul diritto al lavoro. L'incompatibilità deve essere verificata caso per caso, proprio nei termini pretesi dall'odierno ricorrente, restando tale valutazione suscettibile di controllo, anche giudiziale.

Si è pure evidenziato che nella specie era mancato l'accertamento giudiziale (e finanche l'allegazione di parte datoriale) circa i fatti che sarebbero stati ostativi agli interessi dell'Ente o incidenti sul corretto svolgimento della prestazione lavorativa e sull'affidabilità del dipendente. Il ricorrente ha sottolineato che non era stato accusato di sviamento di clientela, né di attività concorrenziale, né di assenze dal posto di lavoro finalizzate allo svolgimento di altra attività lavorativa.

Dovendosi ritenere che l'erronea interpretazione dell'art. 10 del Regolamento del personale dell'Ente abbia inciso sulla specificazione di uno dei parametri della giusta causa (identificato appunto nella inosservanza del divieto assoluto di svolgere un'altra attività lavorativa), nonché sul giudizio conclusivo espresso dalla Corte di appello quanto alla rilevanza disciplinare del complesso dei fatti ascritti, valutati espressamente nella loro unitarietà, l'accoglimento del motivo di ricorso ha comportato la cassazione dell'intero giudizio d'appello sul licenziamento disciplinare adottato.

A latere della specifica questione trattata nella suesposta sentenza, va non solo affermato il diritto allo svolgimento di un ulteriore rapporto part time per il dipendente occupato parzialmente (salvo, ovviamente, obiettivi elementi di incompatibilità, concorrenza, inconciliabilità) ma anche il diritto per il lavoratore di essere assoggettato da un orario di lavoro che gli consenta materialmente di trovare una ulteriore occupazione. Tale principio, incontrovertito e consolidato, è stato sancito dalla Corte Costituzionale nella sentenza nr. 2010/1992 con la quale si scrutinava l'art. 5, secondo comma, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, secondo cui "Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno." Requisiti, questi ultimi, che sono tutt'ora stringenti nel contratto part time e che rendono la richiamata sentenza attuale ed operante. L'evidenziazione dei principi sanciti dalla sentenza costituzionale medesima trova l'opportunità nella crescente prassi secondo la quale in sempre più numerosi contratti e accordi sindacali, si regola la distribuzione giornaliera dell'orario part time in maniera per la risulta impossibile per il lavoratore trovare una ulteriore collocazione lavorativa. E' il caso dei cd. part-time a turni spezzati, ricorrenti nella organizzazione delle mense scolastiche e/o ospedaliere, negli appalti di pulizia ecc.: ad es. orario giornaliero di 4 ore in 2 turni da due ore cad. ad.es. dalle 7,00 alle 9,00 e dalle 12,00 alle 14,00.

Motivava specificatamente la Corte Costituzionale che sul piano letterale, la prescrizione secondo cui nel contratto di lavoro a tempo parziale devono essere indicate, oltre alle mansioni, anche "la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno" non appare poter essere interpretata nel senso che il legislatore abbia considerato sufficiente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa in riferimento ai parametri temporali specificati nella norma (e tanto meno in riferimento ad alcuni soltanto di essi). Il ricorso al termine "distribuzione" ed il riferimento congiunto a tutti i parametri temporali denotano con chiarezza che il legislatore non ha considerato sufficiente che il contratto specifichi il numero di ore di lavoro al giorno (ovvero il numero di giorni alla settimana, al mese o all'anno, ovvero il numero di settimane al mese o all'anno, ovvero il numero di mesi all'anno) in cui la prestazione lavorativa deve svolgersi, ma ha inteso stabilire che, se le parti si accordano per un orario giornaliero di lavoro inferiore a quello ordinario, di tale orario giornaliero deve essere determinata la "distribuzione" e cioè la collocazione nell'arco della giornata;

se le parti hanno convenuto che il lavoro abbia a svolgersi in un numero di giorni alla settimana inferiore a quello normale, la "distribuzione" di tali giorni nell'arco della settimana deve essere preventivamente determinata; se le parti hanno pattuito che la prestazione lavorativa debba occupare solo alcune settimane o alcuni mesi, deve essere preventivamente determinato dal contratto quali (e non solo quante) sono le settimane e i mesi in cui l'impegno lavorativo dovrà essere adempiuto. In definitiva, il legislatore ha escluso, appunto, l'ammissibilità di qualunque forma di contratto c.d. a chiamata o a comando (ove, con tali formule si intenda far riferimento a rapporti nei quali il contratto individuale consente al datore di lavoro di decidere in modo unilaterale quando utilizzare il singolo dipendente), e di certo lo ha fatto - adottando una precisa formulazione letterale - con piena consapevolezza e con piena intenzione, posto che simili figure contrattuali erano già presenti nell'esperienza di alcuni paesi europei e nel dibattito che aveva preceduto e accompagnato l'elaborazione del testo legislativo.

L'ammissibilità di un contratto di lavoro a tempo parziale nel quale sia riconosciuto il potere del datore di lavoro di determinare o variare unilateralmente, a proprio arbitrio, la collocazione temporale della prestazione lavorativa, sarebbe del resto in contraddizione con le ragioni alle quali è ispirata la disciplina di tale rapporto. Come ha giustamente rilevato la giurisprudenza della Cassazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale "si distingue da quello a tempo pieno per il fatto che, in dipendenza della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa (e, correlativamente, della retribuzione), lascia al prestatore d'opera un largo spazio per altre eventuali attività, la cui programmabilità, da parte dello stesso prestatore d'opera, deve essere salvaguardata, anche all'ovvio fine di consentirgli di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva che sia sufficiente (art.36, primo comma, della Costituzione) a realizzare un'esistenza libera e dignitosa". E su tali rilievi la medesima giurisprudenza ha basato l'affermazione che "il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine a tale riduzione nonché alla collocazione della prestazione lavorativa in un determinato orario (reputato dalle parti come il più corrispondente ai propri interessi) comporta che ogni modifica di detto orario non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti" (Cass., sez. lav., 22 marzo 1990, n.2382).

È del tutto evidente, peraltro, che le stesse ragioni che escludono il potere del datore di lavoro di variare unilateralmente la pattuita collocazione temporale della prestazione lavorativa ridotta, conducono altresì ad escludere l'ammissibilità di pattuizioni che attribuiscono al datore di lavoro un simile potere. Clausole di questo genere, infatti, farebbero venir meno la possibilità, per il lavoratore, di programmare altre attività con le quali integrare il reddito lavorativo ricavato dal rapporto a tempo parziale. Sarebbe inoltre certamente lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un suo assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma ad libitum, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa. A questo riguardo non è superfluo ricordare quale particolare rilievo riveste il rapporto a tempo parziale per il lavoro femminile: per molte donne è questa, infatti, la figura contrattuale che rende possibile il loro ingresso o la loro

permanenza nel mondo del lavoro, perchè consente di contemperare l'attività lavorativa con quegli impegni di assistenza familiare che ancor oggi gravano di fatto prevalentemente sulla donna. Ma è chiaro che queste esigenze verrebbero completamente obliterate ove fosse consentito pattuire la variabilità unilaterale della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Il significato proprio della rigorosa formulazione della norma legislativa appare pienamente coerente con la necessaria salvaguardia di tali principi e di tali esigenze. Non vi è quindi alcuna ragione nè alcuna possibilità di attribuire alla norma stessa un'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 .

E' possibile anche il cumulo tra un contratto part time e un lavoro a domicilio?

Il Ministero del lavoro con l'interpello n. 19 del 16 giugno 2008, rispondendo ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro che ha avanzato richiesta circa la possibile coesistenza tra un contratto di lavoro part time ed uno di lavoro a domicilio in capo allo stesso lavoratore, ne ha ammessa la possibilità nel caso in cui la quantità di lavoro dedotta nel contratto a domicilio non sia tale da richiedere l'impiego del normale orario di lavoro.

Contrattazione di secondo livello part time

I contratti collettivi aziendali possono intervenire per modificare alcune regole fissate dal D.Lgs. 81/2015 nell'ambito dei contratti a tempo parziale. Gli ambiti di operatività sono i seguenti:

- Lavoro supplementare: attraverso un contratto di secondo livello è possibile superare il limite fissato nel D.Lgs. 81/2015 che stabilisce che in mancanza di previsioni da parte del CCNL di disposizioni riguardanti il lavoro supplementare, è possibile stabilire tra le parti l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate e per una maggiorazione pari al 15% della retribuzione globale di fatto. Attraverso l'accordo di secondo livello è possibile derogare a tali limiti disciplinando in maniera diversa l'effettuazione di lavoro supplementare.
- Clausole elastiche: dal momento che è possibile l'utilizzo di clausole elastiche solo se previste dal CCNL o in alternativa attraverso il ricorso alle commissioni di certificazione, la contrattazione di secondo livello permette

di disciplinare le clausole che permettono di modificare sia la collocazione temporale della prestazione sia la durata in aumento della stessa.

- Periodo di prova-preavviso-comporto: la contrattazione decentrata potrebbe intervenire anche per riproporzionare la durata del periodo di prova, di preavviso e di comportamento in relazione alla modulazione dell'orario di lavoro.

Part time e Inail

Nei rapporti con l'Inail, il contratto di lavoro a tempo parziale presenta una particolarità in sede di calcolo della base imponibile su cui calcolare i relativi premi.

Per poter procedere al calcolo, dobbiamo determinare due parametri da porre successivamente a raffronto:

1. La retribuzione oraria minimale ottenuta moltiplicando il minimale contributivo giornaliero per il numero delle giornate di lavoro ad orario normale (6 giorni anche quando l'orario sia distribuito su 5 giorni settimanali) e dividendo il prodotto ottenuto per il numero delle ore di lavoro settimanale (di regola 40 o il minor orario fissato dal CCNL;

2. La retribuzione oraria tabellare.

Il maggiore dei due valori verrà moltiplicato per le ore complessivamente retribuite al lavoratore part time.

Attenzione: la retribuzione oraria tabellare da confrontare con i minimali di legge, comprende solo il minimo contrattuale e i ratei delle mensilità aggiuntive mentre esclude l'indennità di contingenza, gli scatti di anzianità, superminimi, altre indennità ecc.

Part time e infortuni sul lavoro

L'istituto riconosce la copertura assicurativa in caso di infortunio e malattia professionale con un trattamento riproporzionato in base al minor orario di lavoro.

La peculiarità in questo caso riguarda l'ipotesi del lavoratore che ha due rapporti part time con due diversi datori di lavoro.

L'Inail ha cercato di dare una risposta ai dubbi sorti circa il comportamento da tenere in questi casi tramite il quesito n. 1836/2002 posto al Ministero del Lavoro al quale è stata data risposta tramite la circolare n. 2 del 29 gennaio 2003.

Ora, posto che l'indennità temporanea assoluta ha natura sostitutiva della retribuzione

e ha lo scopo di risarcire il lavoratore del mancato guadagno avvenuto a causa dell'infortunio, l'ammontare delle indennità corrisposte dall'Inail deve tener conto della somma delle retribuzioni

che il lavoratore percepisce presso tutti i datori di lavoro e non solo, dunque, di quelle corrisposte dal datore di lavoro presso cui si è infortunato.

Tutti i datori di lavoro saranno pertanto tenuti a **trattare la relativa assenza come infortunio e non come malattia** (se venisse considerata come tale, infatti, la tutela sarebbe meno favorevole per il lavoratore pensiamo per esempio al rispetto del periodo di comportamento).

Anche per la determinazione delle indennità per inabilità è necessario utilizzare la paga base comprendente le mensilità aggiuntive e con esclusione dell'indennità di contingenza, scatti, superminimi ecc. con la sola eccezione delle ore di straordinario effettuate nei 15 giorni precedenti l'evento. Nella denuncia, oltre ai dati retributivi del datore di lavoro presso cui il lavoratore si è infortunato, il cui dettaglio è riportato nel riquadro che segue, andranno indicati i dati degli altri datori di lavoro presso cui recuperare i relativi dati utili al calcolo dell'indennità spettante all'infortunato.

Nel part time verticale, durante la pausa tra un periodo di lavoro e l'altro al lavoratore in ossequio al principio di non discriminazione, spetta comunque l'indennità per inabilità temporanea assoluta (nota Inail 5 maggio 2014 n. 3413).

B. Dati retributivi per contratti a tempo parziale (part-time)

Viene proposta la sezione “Dati retributivi” specifica per i contratti a tempo parziale (part-time).

DATI RETRIBUTIVI - OPZIONALE

* campi obbligatori

DATI RETRIBUTIVI OCCORRENTI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA (ESPOSTI AL LORDO) PER I DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME):

Clausole pattuite in forma scritta previste dal contratto collettivo nazionale o concordate dalle parti avanti alle commissioni di certificazione

Lavoro flessibile

Lavoro elastico (solo part-time verticale o misto)

Condizioni e modalità pattuite, rilevanti ai fini dell'evento infortunistico (Max 400 caratteri)

(es. variazioni dell'orario di lavoro previsto per il giorno dell'evento, eventuali compensazioni riconosciute per le clausole pattuite o per il lavoro supplementare, ecc...)

Ore di lavoro annue previste dalla contrattazione collettiva nazionale per i lavoratori a tempo pieno

N.ore*

Retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale o, in assenza da quella territoriale, aziendale e individuale, per un lavoratore a tempo pieno di pari livello e categoria

Importo*

 -

Ore di lavoro settimanali da retribuire al lavoratore in forza di legge o per contratto

N.ore*

Ore di lavoro settimanali supplementari da retribuire al lavoratore per contratto

N.ore*

Ore di lavoro settimanali supplementari effettivamente prestate dal lavoratore nei quindici giorni precedenti la data dell'evento, se non previste per contratto

N.ore*

Lavoro straordinario riferito ai quindici giorni precedenti la data dell'evento

Importo

 -

INFORMAZIONE DA RICHIEDERE AL LAVORATORE

Altro datore di lavoro con il quale il lavoratore ha in corso un contratto a tempo parziale alla data dell'evento (max 200 caratteri) (indicare la ragione sociale ed un recapito)

Altro datore di lavoro con il quale il lavoratore ha in corso un contratto a tempo parziale alla data dell'evento (max 200 caratteri) (indicare la ragione sociale ed un recapito)

DATI RETRIBUTIVI OCCORRENTI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA (ESPOSTI AL LORDO) PER I DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME):

Clausole pattuite in forma scritta previste dal contratto collettivo nazionale o concordate dalle parti avanti alle commissioni di certificazione

Lavoro Flessibile – check abilitato per tutte le “Tipologia di part-time” scelte nella sottosezione “Lavoratore – Rapporto di lavoro”.

Lavoro Elastico) – check abilitato solo se la “Tipologia di part-time” scelta nella sottosezione “Lavoratore – Rapporto di lavoro” è ‘Verticale’ o ‘Misto’.

Condizioni e modalità pattuite rilevanti ai fini dell’evento infortunistico – campo opzionale.

E’ possibile inserire fino ad un massimo di 400 caratteri con esclusione dei caratteri speciali { } \ [] < > = () ; . In questo campo è possibile indicare informazioni relative a variazioni dell’orario normale di lavoro nel giorno dell’evento, eventuali compensazioni riconosciute per le clausole pattuite o per il lavoro supplementare, ecc.

Ore di lavoro annue previste dalla contrattazione collettiva nazionale per i lavoratori a tempo pieno – campo obbligatorio. Indicare il numero di ore annue; valore max 2080. Retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale o, in assenza, da quella territoriale, aziendale o individuale per un lavoratore a tempo pieno di pari livello/categoria – campo importo obbligatorio. Indicare la paga base o minimo tabellare, comprensivo delle mensilità aggiuntive e con l’esclusione di ogni altro istituto economico di natura contrattuale (es. contingenza, scatti di anzianità, eventuali ulteriori emolumenti stabiliti dalla contrattazione di qualsiasi livello, ecc.).

Ore di lavoro settimanali da retribuire al lavoratore in forza di legge o per contratto – campo obbligatorio. Le ore da retribuire devono comprendere sia quelle di effettiva presenza, che quelle di assenza retribuite in forza di legge o di contratto (es. assenze per ferie, festività riconosciute, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità, ecc.), entro il limite massimo di 25 giorni lavorativi mensili, escludendo quelle di lavoro supplementare e straordinario.

Ore di lavoro settimanali supplementari da retribuire al lavoratore per contratto – campo facoltativo. Prestazione lavorativa svolta oltre l’orario di lavoro concordato dalle parti nel contratto individuale, ma entro il limite del tempo pieno o, nel caso in cui la prestazione pattuita sia inferiore ad esso, entro l’eventuale minor orario normale fissato dal contratto collettivo applicato. E’ applicabile alla “Tipologia di part-time” ‘Orizzontale’ (anche a tempo determinato) e ‘Verticale’ o ‘Misto’, scelta nella sottosezione “Lavoratore – Rapporto di lavoro”, esclusivamente quando il limite del tempo pieno non sia stato raggiunto. Il campo è alternativo a “Ore di lavoro settimanali supplementari effettivamente prestate dal lavoratore nei quindici giorni precedenti la data dell’evento, se non previste da contratto”.

Ore di lavoro settimanali supplementari effettivamente prestate dal lavoratore nei quindici giorni precedenti la data dell'evento, se non previste da contratto - campo facoltativo; alternativo al campo "Ore di lavoro settimanali supplementari da retribuire al lavoratore per contratto".

Lavoro straordinario riferito ai quindici giorni precedenti la data dell'evento - campo importo facoltativo. Prestazione lavorativa svolta oltre il normale orario lavorativo a tempo pieno. E' applicabile solo se la "Tipologia di part-time" scelta nella sottosezione "Lavoratore - Rapporto di lavoro" è 'Verticale' o 'Misto' anche a tempo determinato, purché relativo alle stesse giornate lavorative concordate.

INFORMAZIONI DA RICHIEDERE AL LAVORATORE:

Altro datore di lavoro con il quale con il quale il lavoratore ha in corso un contratto a tempo parziale alla data dell'evento - campo di testo facoltativo. E' possibile inserire fino ad un massimo di 200 caratteri con esclusione dei caratteri speciali { } \ [] < > = () ; . Indicare Ragione sociale e recapito dell'eventuale altro datore di lavoro con il quale il lavoratore ha in corso un contratto a tempo parziale alla data dell'evento. E' possibile inserire un massimo di due datori di lavoro.

Inseriti i dati richiesti, si prosegue selezionando il pulsante 'Inserisci'. In questa pagina, specifica per il part-time, non è previsto il tasto 'Calcola' presente invece nei dati retributivi per contratti a tempo pieno.

Selezionando il pulsante 'Inserisci' vengono memorizzati i dati e si può procedere con la compilazione delle altre sezioni opzionali oppure con l'invio della denuncia/comunicazione di infortunio.

ADEMPIMENTI TRAMITE UNILAV

Adempimento	A chi	Entro quando
Assunzione del lavoratore part time	Al competente centro per l'impiego mediante modulo unificato LAV assunzione	Entro il giorno precedente l'inizio del rapporto
Trasformazione da full time a part time	Al competente centro per l'impiego mediante modulo unificato LAV trasformazione	Entro cinque giorni dalla trasformazione
Trasformazione da part time a full time	Al competente centro per l'impiego mediante modulo unificato LAV trasformazione	Entro cinque giorni dalla trasformazione
Cessazione del lavoratore part time	Al competente centro per l'impiego mediante modulo unificato LAV cessazione	Entro cinque giorni dalla cessazione

La giurisprudenza maggiormente significativa in materia di lavoro a tempo parziale



Ai lavoratori impiegati a tempo parziale, secondo il tipo cosiddetto verticale a base annua, non spetta l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività, posto che la stipulazione di tale tipo di contratto, dipendendo dalla libera volontà del lavoratore contraente, non dà luogo a disoccupazione involontaria nei periodi di pausa, con la conseguenza che a tali lavoratori neanche può estendersi in via analogica, in mancanza di una eadem ratio, la disciplina della disoccupazione involontaria vigente per i contratti stagionali, la cui stipulazione è invece resa necessaria dalle oggettive caratteristiche della prestazione. (Cass. 21/12/2066 n. 27287)



Il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del d.lgs. 25.2.2000, n. 61, prevede che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, dovendosi intendere per tale quello inquadrato nello stesso livello di fonte contrattuale collettiva, a nulla rilevando criteri alternativi di comparazione quale quello del sistema della turnazione continua e avvi-cendata. (Cass. 23/9/2016 n. 18709).



L'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e la clausola 4, punto 2, dell'accordo quadro sul lavoro

lavoro a tempo parziale, come modificata dalla direttiva 98/23/CE del Consiglio del 7 aprile 1998, deve essere interpretato nel senso che osta a disposizioni o prassi nazionali in forza delle quali il numero di giorni di ferie annuali retribuite di cui un lavoratore occupato a tempo pieno non ha potuto beneficiare nel corso del periodo di riferimento – essendo passato a un regime di lavoro a tempo parziale – viene ridotto proporzionalmente alla differenza esistente tra il numero di giorni di lavoro settimanale effettuati da tale lavoratore prima e dopo tale passaggio a tempo parziale. (Corte di Giustizia 13/6/2013 C-415/12).



Sicchè, si ritiene che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, tanto ai sensi della disciplina dettata dal D.L. n. 726 del 1984, art. 5 (Cass. 11 dicembre 2014, n. 26109), tanto ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 2000, non possa avvenire a seguito di determinazione unilaterale del datore di lavoro, necessitando invece del consenso scritto del lavoratore (così anche: Cass. 17 luglio 2006, n. 16169; Cass. 14 luglio 2014, n. 16089); e che, configurando la modalità oraria un elemento qualificante della prestazione oggetto del contratto part-time, la variazione, in aumento o in diminuzione, del monte ore pattuito, costituisca una novazione oggettiva dell'intesa negoziale inizialmente concordata, che richiede una rinnovata manifestazione di volontà, pertanto non desumibile per facta concludentia dal comportamento successivo delle parti a norma dell'art. 1362 c.c. (Corte Cass., Sez. Lavoro, sentenza del 19-01-2018, n. 1375).



Nel contratto di part-time verticale ciclico – ai fini del riconoscimento contributivo per la maturazione del diritto alla pensione – fanno fede anche i periodi di tempo in cui il lavoratore non ha operato” La Corte Suprema, invece, ha riconosciuto, in tema di efficacia ai fini pensionistici dei periodi non lavorati in caso di part-time verticale, il diritto dei lavoratori, in part-time verticale ciclico, all’inclusione **anche dei periodi non lavorati nell’anzianità contributiva, incidendo la contribuzione ridotta sulla misura della pensione e non sulla durata del rapporto di lavoro.** (Corte Cassazione, ordinanza n. 8772 del 2018)



Il permesso mensile di cui alla Legge 104/92, costituisce *“espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell’assistenza di un parente disabile grave”*. In definitiva, si tratta *“di una misura destinata alla tutela della salute psico-fisica del disabile quale diritto fondamentale dell’individuo tutelato dall’articolo 2 della Costituzione che rientra tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all’uomo”*. Nessuna distinzione quindi tra full-time e part-time per i permessi Legge 104. Si afferma quindi il diritto a **3 giorni al mese di permesso** per assistere un familiare con handicap grave, **anche nel caso in cui il richiedente sia un dipendente a tempo parziale**. (Corte Cassazione n. 4069 del 20 febbraio 2018).



Non è dubbio che l’importo della retribuzione mensile prevista per il lavoro full time, deve essere riproporzionata in ragione del ridotto impegno del lavoratore part time ma tale proporzione non può prescindere dalla applicazione degli stessi principi previsti per la retribuzione del lavoro full time; se dunque nel lavoro full time il dato base del contratto collettivo è quello mensile (calcolato sul dato convenzionale di 26 giorni lavorativi) e la retribuzione oraria viene calcolata su un orario mensile teorico di 156 ore, anche nel lavoro part time la base di computo deve essere la mensilità e la retribuzione di un’ora di lavoro deve essere calcolata sul dato teorico e non sulle ore effettive di lavoro nel mese. Il principio di non discriminazione del lavoratore part time, di cui all’articolo 4 del D.Lvo 61/2000 impone di utilizzare per calcolare la retribuzione del lavoratore part time il medesimo dato-base con il quale è calcolata la retribuzione del lavoro a tempo pieno e che come la retribuzione del lavoro a tempo pieno a tenore del CCNL prescinde dal rigore ricostruttivo dell’orario, con analogo metodo occorre procedere per riproporzionare la retribuzione del lavoro part time, assumendo come base di computo il dato mensile e non già quello orario. (Corte di Cassazione n. 19269 del 02.08.2017).



L'offerta presentata nell'ambito di una gara d'appalto che prevede al fine del contenimento dei costi, il ricorso al lavoro supplementare dei dipendenti part time in luogo del lavoro straordinario, è da considerarsi anomala. Ciò anche in quanto sussiste la facoltà per il lavoratore part time di rifiutare l'occupazione supplementare. Così il Tar Lazio (sentenza N. 12873/2016) ha ritenuto illegittima l'aggiudicazione di una gara per servizi di pulizia in quanto nelle giustificazioni prodotte in sede di verifica anomalia dell'offerta, con riguardo al costo del personale, l'aggiudicataria aveva dichiarato di aver previsto di ricorrere al lavoro supplementare per le sostituzioni del personale assente.

A fronte di un considerevole scostamento dai costi tabellari, la commissione ha reputato congrua l'offerta economica giustificata, per una parte rilevante, sulla base di un elemento, a parere del collegio, aleatorio. L'aggiudicataria ha, infatti, sostenuto l'abbattimento dei costi medi tabellari, tra l'altro, attraverso il ricorso al lavoro supplementare per un notevole numero di ore. Il ricorso al lavoro supplementare, invece, non avrebbe dovuto essere considerato idoneo parametro giustificativo, in quanto:

- il lavoro supplementare è il lavoro svolto oltre l'orario concordato fra le parti nell'ambito di un contratto di part-time, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi (art. 6, comma 1, d. lgs. n.81/2015);

- nonostante le modifiche apportate alla sua disciplina dal d. lgs n. 81/2015, permane la differenza rispetto al lavoro straordinario: mentre il lavoro straordinario può essere imposto al lavoratore, il lavoro supplementare può essere richiesto al lavoratore *"in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale"* (art. 6, comma 2, d. lgs. n. 81/2015);

- sulla base dell'art. 33, CCNL Multiservizi, attualmente vigente, *"L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari"*.

La possibilità, per il lavoratore part-time, di rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare, dunque, rende del tutto aleatoria la previa quantificazione delle relative ore da parte del datore di lavoro e, conseguentemente, affetto da un evidente errore di fatto il giudizio di affidabilità dell'offerta espresso dalla commissione, laddove appare aver considerato il lavoro supplementare alla medesima stregua del lavoro straordinario.

FAC SIMILE CONTRATTO PART TIME A TEMPO INDETERMINATO

Oggetto: assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato parziale ai sensi del D.Lgs 81/2015 artt. 1 e 4-12 .

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO PARZIALE

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratto a tempo parziale, in data odierna (inserire data) fra:
 la ditta “ denominazione azienda ” corrente in Bari alla via , codice fiscale / p.iva esercente attività di ,
 qui rappresentata dal legale rappresentante ,
 e il sig. lavoratore dipendente nato in il e residente in alla via , codice fiscale , in qualità di lavoratore subordinato

SI STIPULA

Il presente contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato parziale per nr. (indicare il nr. di ore) ore settimanali.

ORARIO E LUOGO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato parziale si svolgerà presso la sede della azienda sita in () alla via e osserverà il seguente orario giornaliero così ripartito dal lunedì alla domenica per un totale di indicare nr ore settimanali così ripartite:

LUNEDI'	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
MARTEDI'	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
MERCOLEDI'	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
GIOVEDI'	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
VENERDI'	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
SABATO	dalle ore <u> </u>	alle ore <u> </u>
DOMENICA	RIPOSO	

In caso di part time verticale compilare solo per i giorni di lavoro.

Considerato l'anno composto da 52 settimane l'orario standard mensile e annuo sarà pari a (ore settimanali x 52 : 12) ore mensili , e a ore settimanali x 52 annuali.

Il suddetto orario di lavoro nella sua distribuzione potrà subire modifiche previo accordo delle parti risultante da atto scritto ed in conformità alla legislazione vigente e alla contrattazione collettiva.

Patto per clausole elastiche - Variazione della collocazione temporale dell'orario:

Con il presente contratto e la sottoscrizione specifica della presente clausola, il lavoratore esprime il proprio consenso, all'attivazione delle clausole elastiche e la propria disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro in diversa collocazione temporale, previo preavviso di almeno _____ **indicare nr. giorni di preavviso** secondo CCNL _____ e con le dovute maggiorazioni di carattere retributivo previste dalla Legge e dal C.C.N.L. di categoria.

Consenso per il lavoro supplementare:

Il datore di lavoro ha la facoltà di chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore entro il limite del tempo pieno. Il lavoratore con il presente contratto e la sottoscrizione specifica della presente clausola esprime il proprio consenso per l'effettuazione del lavoro supplementare entro il numero di ore massimo consentito e con le dovute maggiorazioni di carattere retributivo in osservanza della vigente disciplina normativa e contrattuale.

QUALIFICA DEL LAVORATORE

Il sig. _____ **dipendente** _____ sarà inquadrato al _____ (**indicare livello di inquadramento**) _____ del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende del settore _____ **indicare CCNL applicato** _____, con la qualifica di " _____ **indicare qualifica** _____ " .

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Al sig. _____ **dipendente** _____ spetterà con cadenza mensile la retribuzione contrattuale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti del settore _____ (**indicare CCNI applicato**) _____ per il livello della competente qualifica e sarà direttamente riproporzionata sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal suddetto contratto.

Pertanto la retribuzione ridotta mensilizzata al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali spettante alla data di stipula del presente contratto prevista per il livello _____ sarà così composta:

retribuzione tabellare € _____

contingenza € _____

e.d.r. € _____

MANSIONI DEL LAVORATORE

Il sig. _____ **dipendente** _____ espletterà in via esemplificativa ma non esaustiva le seguenti mansioni **(indicare le mansioni)** _____ e quant'altro inerente la sua qualifica.

DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato parziale **avrà i suoi effetti e validità con decorrenza** _____ (**indicare data inizio rapporto lavoro**) _____ data di stipula ed accettazione del presente contratto, nonché data di assunzione, la cui sottoscrizione sarà indispensabile ed antecedente all'inizio del rapporto di lavoro.

PERIODO DI PROVA

Dalla data di stipula del presente contratto decorrerà un periodo da definirsi di prova della durata di _(indicare periodo di prova) _____ ai sensi del relativo articolo del CCNL a cui si rinvia, durante il quale è facoltà di entrambi le parti recedere dal contratto senza alcun preavviso.

PERIODO DI PREAVVISO

Dalla data di stipula del presente contratto decorrerà un periodo di preavviso della durata di _(indicare periodo di preavviso) _____ ai sensi del relativo articolo del CCNL a cui si rinvia per ulteriori informazioni,

FERIE

L'anno di maturazione delle ferie adottato dalla presente azienda è coincidente con l'anno solare 1/1 - 31/12. Il periodo di fruizione delle ferie (indicare nr. giorni ferie annui) compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori sarà concordato annualmente, per ulteriori indicazioni si rinvia al CCNL .

Il lavoratore con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice Civile, e nel CCNL richiamato nel presente contratto del quale dichiara di prendere visione in estratto. Il lavoratore si impegna ad attenersi alle disposizioni interne a agli usi adottati in azienda norme tutte messe a conoscenza e che accetta espressamente

Per tutto quanto qui non previsto si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del settore _____ (indicare CCNL applicato)_____ ed in carenza alla Legislazione all'uopo vigente.

Letto, approvato e sottoscritto

_____ data di stipula

La ditta
il legale rappresentante

IL dipendente

Il sottoscritto _____ dipendente _____ dichiara di aver ricevuto copia del presente contratto composto da pagine _____ all'atto della stipula .

Il dipendente _____

FAC SIMILE CONTRATTO PART TIME A TEMPO DETERMINATO

Oggetto: assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato parziale ai sensi del D.Lgs 81/2015 artt. 4-12 E 19-29.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PARZIALE

Ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di contratto di lavoro a tempo determinato e contratto a tempo parziale, in data odierna inserire data fra:

la ditta "denominazione azienda." corrente in _____ Bari alla via _____, codice fiscale /p.iva _____ esercente attività di _____, qui rappresentata dal legale rappresentante _____,

e il sig. _____ lavoratore dipendente nato in _____ il _____ e residente in _____ alla via _____, codice fiscale _____, in qualità di lavoratore subordinato

SI STIPULA

Il presente contratto di lavoro subordinato a tempo determinato parziale per nr. _____ **indicare il nr. di ore** _____ ore settimanali.

Il presente contratto a tempo determinato, avrà validità dal data inizio rapporto lavoro _____ al data fine rapporto lavoro _____ (compreso). L'apposizione del termine in conformità a quanto regolamentato dal D. Lgs. 81/2015 art. da 19 a 29 e del ccnl applicato dalla presente azienda.

Alla scadenza del data fine rapporto lavoro _____ il presente rapporto di lavoro a tempo determinato parziale cesserà automaticamente senza necessità di preavviso da ambo le parti.

ORARIO E LUOGO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro a tempo determinato parziale si svolgerà presso la sede della azienda sita in _____ (____) alla via _____ e osserverà il seguente orario giornaliero così ripartito dal lunedì alla domenica per un totale di _____ **indicare nr ore settimanali** _____ così ripartite:

LUNEDI' dalle ore _____ alle ore _____

MARTEDI' dalle ore _____ alle ore _____

MERCOLEDI' dalle ore _____ alle ore _____

GIOVEDI' dalle ore _____ alle ore _____

VENERDI' dalle ore _____ alle ore _____

SABATO dalle ore _____ alle ore _____

DOMENICA RIPOSO

In caso di part time verticale compilare solo per i giorni di lavoro.

Considerato l'anno composto da 52 settimane l'orario standard mensile e annuo sarà pari a _____ (ore settimanali x 52 : 12) _____ ore mensili, e a _____ (ore settimanali x 52) _____ annuali: (ovviamente il suddetto valore sarà rapportato al periodo di tempo determinato di validità del contratto)

Il suddetto orario di lavoro nella sua distribuzione potrà subire modifiche previo accordo delle parti risultante da atto scritto ed in conformità alla legislazione vigente e alla contrattazione collettiva

Patto per clausole elastiche - Variazione della collocazione temporale dell'orario:

Con il presente contratto e la sottoscrizione specifica della presente clausola, il lavoratore esprime il proprio consenso, all'attivazione delle clausole elastiche e la propria disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro in diversa collocazione temporale, previo preavviso di almeno _____ **indicare nr. giorni di preavviso secondo CCNL** _____ e con le dovute maggiorazioni di carattere retributivo previste dalla Legge e dal C.C.N.L. di categoria.

Consenso per il lavoro supplementare:

Il datore di lavoro ha la facoltà di chiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore entro il limite del tempo pieno. Il lavoratore con il presente contratto e la sottoscrizione specifica della presente clausola esprime il proprio consenso per l'effettuazione del lavoro supplementare entro il numero di ore massimo consentito e con le dovute maggiorazioni di carattere retributivo in osservanza della vigente disciplina normativa e contrattuale.

QUALIFICA DEL LAVORATORE

Il sig. _____ **dipendente** _____ sarà inquadrato al _____ **indicare livello di inquadramento** _____ del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle aziende del settore _____ **indicare CCNL applicato** _____, con la qualifica di " _____ **indicare qualifica** _____".

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Al sig. _____ **dipendente** _____ spetterà con cadenza mensile la retribuzione contrattuale prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti del settore _____ **indicare CCNI applicato** _____ per il livello della competente qualifica e sarà direttamente riproporzionata sulla base del rapporto fra orario settimanale ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal suddetto contratto.

Pertanto la retribuzione ridotta mensilizzata al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali spettante alla data di stipula del presente contratto prevista per il livello _____ sarà così composta:

retribuzione tabellare € _____

contingenza € _____

e.d.r. € _____

MANSIONI DEL LAVORATORE

Il sig. _____ **dipendente** _____ espletterà in via esemplificativa ma non esaustiva le seguenti mansioni _____ **indicare mansioni** _____ e quant'altro inerente la sua qualifica.

DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro subordinato a tempo determinato parziale avrà i suoi effetti e validità con decorrenza _____ **indicare data inizio rapporto lavoro** _____ data di stipula ed accettazione del presente contratto, nonché data di assunzione, la cui sottoscrizione sarà indispensabile ed antecedente all'inizio del rapporto di lavoro e terminerà il _____ **data fine rapporto lavoro** _____.

PERIODO DI PROVA

Dalla data di stipula del presente contratto decorrerà un periodo da definirsi di prova della durata di _____ **indicare periodo di prova** _____ ai sensi del relativo articolo del CCNL a cui si rinvia. durante il quale è facoltà di entrambi le parti recedere dal contratto senza alcun preavviso.

FERIE

L'anno di maturazione delle ferie adottato dalla presente azienda è coincidente con l'anno solare 1/1 - 31/12. Il periodo di fruizione delle ferie (**indicare nr. giorni ferie annui**) compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto di quelle dei lavoratori sarà concordato annualmente, per ulteriori indicazioni si rinvia al CCNL. La durata delle ferie sarà riproporzionata al periodo del tempo determinato e part time.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Il D.lgs 81/2015 all'art. 24 riconosce un diritto di precedenza i cui contenuti vengono qui riportati:

1. "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volon-

tà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.”

Il lavoratore con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice Civile, e nel CCNL richiamato nel presente contratto del quale dichiara di prendere visione in estratto. Il lavoratore si impegna ad attenersi alle disposizioni interne e agli usi adottati in azienda norme tutte messe a conoscenza e che accetta espressamente

Per tutto quanto qui non previsto si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del settore _____ **indicare CCNL applicato** _____ ed in carenza alla Legislazione all’uopo vigente.

Letto, approvato e sottoscritto

_____ data di stipula

La ditta
il legale rappresentante

IL dipendente

Il sottoscritto _____ **dipendente** _____ dichiara di aver ricevuto copia del presente contratto composto da pagine _____ all’atto della stipula .

il dipendente _____