

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Contratto a tempo parziale

A seguito dell'abrogazione del D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, avvenuta per mano del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81, pubblicato in G.U. 24 giugno 2015, n. 144 ed in vigore dal giorno successivo, l'intera disciplina del part-time è ora contenuta negli articoli da 4 a 12 del citato decreto legislativo n. 81/2015. E' da rilevare come, dal 25 giugno 2015, la disciplina in esso contenuta è, diversamente da quanto avveniva in precedenza, applicabile, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con alcune specifiche esclusioni: anomia del contratto collettivo applicato circa il lavoro supplementare (art. 6 c. 2), possibilità di utilizzare la certificazione per l'attivazione delle clausole elastiche (art. 6 c. 6) e dell'apparato sanzionatorio (art. 10).

Premesso che il rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, può svolgersi sia a tempo pieno che a tempo parziale, si definisce come tale uno speciale contratto che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello definito normale dalla legge o all'eventuale orario minore fissato dai contratti collettivi applicati.

L'orario normale rispetto al quale si determina la riduzione può anche essere quello "multiperiodale", definito dalla contrattazione collettiva con riferimento alla durata media delle prestazioni per un periodo non superiore all'anno (art. 3 c. 2 D. Lgs. n. 66/2003). Non viene più prevista la triplice classificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in essere con il D. Lgs. n. 61/2000 ovvero verticale, orizzontale o misto.

La norma (art. 5 c. 2 D. Lgs. n. 81/2015) impone la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. La legge non fissa limiti alla riduzione di orario lasciando la massima libertà ed autonomia alle parti: gli unici limiti derivano dalla normativa che regola l'orario di lavoro per la generalità dei dipendenti con riferimento alla durata massima della prestazione lavorativa settimanale e giornaliera.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare secondo le previsioni del contratto collettivo (di qualsiasi livello purché sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, nel caso di livello aziendale, stipulato dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria) applicato dalle parti o, in assenza della emarginata disciplina, nel rispetto delle previsioni legali (art. 6 c. 2 D. Lgs. n. 81/2015). È altresì consentito lo svolgimento di prestazioni di

lavoro straordinario. Nel rispetto, poi, di quanto previsto dalla medesima contrattazione collettiva le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La Commissione al fine di poter certificare il contratto di lavoro a tempo parziale e le eventuali clausole elastiche, esaminerà, con particolare attenzione, i seguenti elementi:

Clausole elastiche

La legge riconosce alle parti la facoltà di concordare, liberamente se il contratto collettivo applicato le prevede o previo ricorso all'istituto della certificazione nel caso in cui il contratto non le disciplina, le clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Nel caso in cui, quindi, il contratto collettivo applicato nulla disponga in merito alle clausole elastiche sarà possibile pattuire le suddette solo avanti alle Commissioni di certificazione (nuova funzione attribuita da art. 6 c. 6 D. Lgs. n. 81/2015 a decorrere dal 25/6/2015) con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale, cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole, in caso di assenza di disciplina collettiva, dovranno rispettare, a pena di nullità, i seguenti limiti:

- Condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro in concreto può variare la collocazione temporale della prestazione o aumentarne la durata;
- preavviso di almeno due giorni per la modifica della collocazione temporale della prestazione e della variazione in aumento della durata nella misura massima del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- riconoscimento al lavoratore di una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Si tratta, in entrambe le situazioni, di una modalità di acquisizione in via anticipata del consenso del lavoratore alla variazione della modalità di svolgimento della prestazione, entro determinati limiti e con diritto a specifiche compensazioni.

È da evidenziare come alle lavoratrici e ai lavoratori sia consentito, per espressa previsione normativa, revocare il consenso all'attivazione delle clausole elastiche in caso di:

- lavoratori o lavoratrici affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti;
- lavoratori o lavoratrici con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap o assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ai sensi art. 3 L. n. 104/1992;
- lavoratori o lavoratrici studenti (art. 10 L. n. 300/1970) iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

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

Rapporto tra contratto individuale e contratto collettivo

Il lavoro part-time è regolato dalla legge solo per gli aspetti fondamentali relativi alla costituzione del rapporto e alle garanzie riconosciute al lavoratore nel corso dello svolgimento; la disciplina di dettaglio è rimessa integralmente alla contrattazione collettiva e individuale.

In particolare, i contratti collettivi nazionali o territoriali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i contratti collettivi aziendali, stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU (art. 51 D. Lgs. n. 81/2015), possono determinare alcune condizioni e modalità della prestazione lavorativa (art. 6 D. Lgs. n. 81/2015); in altre parole, possono regolare lo svolgimento del rapporto, il ricorso al lavoro supplementare e straordinario, agli strumenti di elasticità.

Il rinvio del legislatore per tale regolamentazione è rivolto tanto ai contratti collettivi nazionali e territoriali, quanto a quelli aziendali stipulati con RSA o RSU. In sede di certificazione occorre quindi tener conto anche delle prescrizioni imposte dai diversi livelli di contrattazione collettiva.

Alcuni CCNL fissano una soglia minima di durata della prestazione lavorativa settimanale, mensile o annuale che può, a seconda dei casi, rappresentare una condizione più favorevole per il lavoratore oppure, al contrario, un reale ostacolo alla stipula del contratto. È pertanto ammessa la

certificazione di contratti che prevedano una prestazione di durata inferiore a tale soglia minima. In questo caso la Commissione nella fase di audizione dovrà acquisire la chiara volontà delle parti e le motivazioni che determinano la deroga alla disciplina contrattuale.

Aspetti delegati alla contrattazione collettiva

Fonte (D. Lgs. n. 81/2015)

Svolgimento del rapporto in generale

Lavoro Supplementare (art. 6 c. 1)

- limite massimo di ore effettuabili;
- causali che giustificano la richiesta di lavoro supplementare;
- conseguenze nel caso di superamento del limite massimo;
- possibilità di applicare una maggiorazione alla paga oraria di fatto per le ore di lavoro supplementare.

Clausole elastiche (art. 6 c. 4)

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono di richiedere, oltre a quelle previste per legge, l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche;
- il lavoratore può revocare il consenso prestato all'inserimento di clausole elastiche e flessibili in determinate situazioni personali e familiari.

Regolamentazione di alcuni aspetti contrattuali in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro (art. 7 c. 2)

- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso in caso di dimissioni o licenziamento;
- durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio.

Trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time

In caso di richiesta di certificazione della trasformazione di rapporto di lavoro da full-time a part-time la Commissione ricorderà alle parti quanto stabilito dall'art. 8 c. 6 D. Lgs. n. 81/2015, ovvero dell'esistenza del diritto di precedenza nelle future assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o delle mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi. Ne consegue che il lavoratore a tempo parziale beneficia degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda:

- importo della retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- durata del periodo di conservazione del posto a fronte di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale;
- applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro;
- criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dai contratti collettivi.

Il trattamento del lavoratore part-time deve essere proporzionato in ragione della riduzione della prestazione per quanto riguarda:

- retribuzione globale e singole componenti di essa;
- retribuzione feriale;
- trattamenti economici per malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale maternità.

Peraltro, i contratti collettivi possono prevedere nel part-time una modulazione del periodo di prova e del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO E LINEE GUIDA
PART-TIME**

<p>Durata della prestazione lavorativa</p>	<p>La commissione deve verificare che vi sia indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa, che deve risultare ridotta rispetto all'orario normale di legge e a quello stabilito dai contratti collettivi applicati (nazionale, territoriale, aziendale). Il lavoratore andrà informato della sussistenza di limiti legali giornalieri e settimanali (in valore assoluto e in media su un periodo di riferimento) alla prestazione lavorativa, affinché ne tenga debito conto in caso di instaurazione di altri contemporanei rapporti part-time.</p> <p>Se le parti decidono di derogare all'eventuale durata minima dell'orario di lavoro (settimanale, mensile, annuale), stabilita dalla contrattazione collettiva per il lavoro a tempo parziale, la Commissione dovrà acquisire la chiara manifestazione della volontà derogatoria e le relative motivazioni.</p>
<p>Orario di lavoro</p>	<p>Puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui sopra può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.</p>
<p>Trattamento normativo</p>	<p>Il trattamento normativo previsto a favore del lavoratore deve risultare non inferiore a quello previsto per la generalità dei lavoratori, fatto salvo il riproporzionamento degli istituti che maturano in relazione alla durata della prestazione.</p>
<p>Trattamenti retributivi</p>	<p>Il trattamento economico previsto a favore del lavoratore deve risultare non inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi per il lavoratore a tempo pieno comparabile, riproporzionato in funzione del minor orario di lavoro. Occorre tenere conto dei contratti collettivi di tutti i livelli (nazionale, territoriale e aziendale) applicati dal datore di lavoro.</p>
<p>Clausole elastiche</p>	<p>L'eventuale pattuizione di clausole elastiche deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rispetto di quanto eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva; • la definizione dei limiti alla variazione in aumento della durata; • la definizione dei limiti alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, che non può mai estendersi allo 40 ore settimanali, ovvero al minor orario normale di lavoro previsto dai contratti collettivi; • adeguate compensazioni; • un preavviso della variazione in aumento dell'orario conforme alle disposizioni del contratto collettivo e comunque non inferiore a due giorni; <p>Occorre verificare l'effettiva consapevolezza del lavoratore delle conseguenze derivanti dalla sottoscrizione della clausola elastica e dei diritti che consentano allo stesso lavoratore di revocare il consenso prestato.</p>

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

SCHEMA INFORMATIVA

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sottoindicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro a tempo parziale che si intende certificare (*specificare*):

b) In caso di contratto trasformato da full-time a part-time, le parti sono consapevoli del diritto di precedenza di cui all'art 8 comm 4,5 e 6 del D. Lgs. n. 81/2015:

Sì

NO

c) Ulteriori informazioni:

In caso di pattuizione di clausole elastiche, che debbono essere certificate dalla Commissione di Certificazione solo in caso di anomia della contrattazione collettiva applicata, le parti dichiarano che le stesse sono conformi alle previsioni dei relativi contratti collettivi applicati ovvero intendono pattuirle avanti a codesta commissione ai sensi dell'art 6 comma 6 del Dlgs 81/2015.

Data e firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".