**Articolo settimanale Fondazione Studi del gennaio 2025**

**Lavoro part time, le regole**

Il lavoro a tempo parziale prevede un orario di lavoro giornaliero o settimanale inferiore rispetto all’orario normale di lavoro di cui alla precedente narrazione. La disciplina del lavoro a tempo parziale è, attualmente, contenuta nel D. Lgs. n. 81/15 la quale ha recepito le disposizioni del D. Lgs. n. 61/00, operando interventi di semplificazione: se prima la legge regolava tre tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), ad oggi la norma differenzia, semplicemente, tra tempo pieno e tempo parziale, pur rimanendo tale classificazione ai fini pratici. Il regime orario a tempo parziale può essere previsto sia in fase di assunzione che in un momento successivo, mediante trasformazione, tramite accordo tra le parti, da tempo pieno a tempo parziale; il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro non può costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento. Il contratto di lavoro, ai fini probatori, deve essere stipulato in forma scritta, avendo cura di specificare, per iscritto ed in maniera puntuale, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell’orario; se l’organizzazione del lavoro è articolata su turni, l’indicazione dell’orario può avvenire anche mediante rinvio a turni di lavoro programmati e articolati su fasce orarie prestabilite. In un’ottica di maggiore flessibilità, inoltre, è prevista la possibilità, per le parti, di pattuire per iscritto clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, o ad una variazione in aumento della sua durata. Il datore che intenda azionare la clausola elastica, dovrà dare un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, fatte salve le intese tra le parti o un diverso termine fissato dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore, d’altro canto, in determinati casi previsti dalla legge, potrà esercitare il diritto di ripensamento, revocando il proprio consenso alle clausole di elasticità. Il datore potrà anche richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari: lavoro svolto oltre l’orario part-time ed entro i limiti dell’orario normale. Tale lavoro viene compensato con una maggiorazione della retribuzione ed è, comunemente, disciplinato dalla contrattazione collettiva; in caso contrario, il datore potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% dell’orario settimanale concordato. Sono, inoltre, consentite anche le prestazioni straordinarie e, in tal caso, si applicherà la disciplina generale del lavoro straordinario valida per i lavoratori assunti a tempo pieno. Info dai Consulenti del lavoro.