

In questo caso le clausole prevedono, a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e aumentarne la durata;
- la percentuale massima di aumento di durata che non può in ogni caso eccedere il 25 % della normale prestazione annua a tempo parziale.

Il lavoratore al quale viene aumentata la durata della prestazione lavorativa ha diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Si segnala, infine, che il prestatore di lavoro ha diritto a revocare il consenso prestato per la clausola elastica e che il suo rifiuto a concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento¹¹¹.

5.4 Trasformazione del rapporto da part-time a full-time

Un rapporto di lavoro a tempo pieno può essere trasformato in rapporto di lavoro part-time su accordo delle parti risultante da atto scritto¹¹².

L'opposizione del lavoratore a tale trasformazione ovvero alla trasformazione da part-time a full time, non costituisce giustificato motivo di licenziamento¹¹³.

La legge prevede determinati casi in cui esiste un diritto ovvero una priorità nella trasformazione del rapporto da full-time a part-time.

Hanno diritto alla trasformazione i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (eventualmente connessa agli effetti invalidanti di terapie salvavita) accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. Nel caso il lavoratore lo richieda, il rapporto di lavoro a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ha, invece, una priorità nella trasformazione

- il lavoratore il cui coniuge, figli o genitore sia affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- il lavoratore che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi della Legge 104, che abbia bisogno di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti della vita quotidiana;
- il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi della Legge 104/1992.

Inoltre, il prestatore di lavoro in luogo al congedo parentale ovvero entro i limiti del congedo ancora spettante può chiedere, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. In questa ipotesi l'azienda è tenuta a trasformare il rapporto entro il termine di quindici giorni dalla richiesta.

Esiste poi in capo ai lavoratori che hanno trasformato il loro rapporto di lavoro da full time a part-time un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per

¹¹¹ Art. 6, D.Lgs. 81/2015

¹¹² Corte di Cassazione, Sentenza n. 16089 del 14/7/2014

¹¹³ Corte di Cassazione, Sentenza n. 21875 de 27/10/2015

l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si ricorda, infine, che il datore di lavoro in caso di assunzione di personale a tempo parziale ha l'obbligo di darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto full time occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'azienda, nonché a prendere in considerazione le domande di trasformazione part time dei rapporti dei dipendenti occupati a tempo pieno¹¹⁴.

5.5 Trattamento e computo del lavoratore

Il lavoratore con contratto a tempo parziale ha diritto a non ricevere un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno con lo stesso inquadramento¹¹⁵.

Il lavoratore possiede inoltre gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato all'entità ridotta della sua prestazione lavorativa¹¹⁶.

La durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento/dimissioni e del periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio è determinata dalla contrattazione collettiva.

Per quanto concerne, invece, il computo dei lavoratori assunti a tempo parziale ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, gli stessi sono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno¹¹⁷.

5.6 Regime sanzionatorio

In caso di mancanza di prova relativa alla stipulazione a tempo parziale di un contratto di lavoro e su domanda del lavoratore interessato, il giudice dichiara la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese nel periodo antecedente la pronuncia giudiziale.

Se il contratto part-time fosse carente:

- della durata della prestazione lavorativa: il giudice può dichiarare, su domanda del lavoratore, la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno;
- della collocazione temporale della prestazione: il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

In entrambi i casi il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno per il periodo antecedente alla pronuncia.

Infine, in caso il lavoratore svolga prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dalla

¹¹⁴ Art. 8, D.Lgs. 81/2015

¹¹⁵ Corte di Cassazione, Sentenza n. 18709 del 23/09/2016

¹¹⁶ Interpello del Ministero del Lavoro n. 45/2008

¹¹⁷ Artt. 7-9, D.Lgs. n. 81/2015