



## **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Prot. n° 659*

*Roma, 24 maggio 2005*

*Alla **Unione Industriale della Provincia di Asti**  
**Piazza Medici, 4**  
**14100 ASTI***

Oggetto Interpello ex art. 9 del D.Lgs. 124/2004 in relazione al lavoro part-time e aspettativa sindacale.

In merito all'interpello di cui in oggetto, in linea generale, si fa rilevare che la disciplina del part-time prevede che il contratto debba essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La recente riforma legislativa, introdotta dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, che ha modificato in più punti il D.Lgs. n. 61/2000, ha previsto una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. Spetta ai contratti collettivi stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni, legate al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

Questa maggiore apertura deve, comunque, tenere conto di precise regole normative, nel rispetto del potere dispositivo del datore di lavoro.

In particolare, nel caso di regolamentazione collettiva, il lavoro supplementare, potrà essere richiesto dal datore anche senza il consenso del lavoratore, mentre in carenza di quest'ultima, pur non essendo prevista la forma scritta, potrà effettuarsi previo accordo individuale, con necessaria esclusione della possibilità di una unilaterale decisione di uno dei contraenti.

In ordine alla possibile previsione di clausole elastiche e flessibili, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione ed un eventuale incremento della stessa è demandata alla autonomia collettiva, che individua le condizioni e le modalità di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro. In assenza di contrattazione collettiva la variazione e l'incremento della prestazione lavorativa (anche limitato nel tempo ed eventuale) devono essere previste dalle parti, che stipuleranno un apposito patto scritto, anche contestuale o successivo al contratto che, per la sua natura concordata, esclude certamente la decisione unilaterale di una delle parti.

Ciò detto, con riguardo alla disciplina del part-time in generale, con riferimento allo specifico quesito, risulta evidente l'infondatezza della pretesa del lavoratore di convertire unilateralmente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza il consenso del datore di lavoro.

In base al "*principio di non discriminazione*", sancito dall'art. 4, commi 1 e 2, lett. a) del D.Lgs. n. 61/2000, il diritto di richiedere aspettativa sindacale deve ritenersi applicabile anche al lavoratore part-time e può coesistere con un orario di lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale o misto, in quanto il lavoratore medesimo gode degli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Ciò in conformità con i limiti orari previsti dal contratto.

La circostanza che il periodo possa essere frazionato è confermato anche dalla giurisprudenza (Cassazione 1 dicembre 1986, n. 7097) che prevede il frazionamento in periodi distinti di maggiore o minore durata., non ponendosi alcun limite di carattere temporale.

Ciò potrà avvenire in conformità con l'art. 31 della L. n. 300/1970, che prevede la possibilità di richiedere l'aspettativa sindacale nelle ore di lavoro effettivo dei lavoratori. Per tale motivo le tutele previste in materia, comprese quelle di natura previdenziale, scattano solo ed esclusivamente

nelle giornate e nelle ore di lavoro, previste contrattualmente. Non è, dunque, da ritenersi ammissibile un periodo di aspettativa sindacale in relazione ad un periodo non lavorato, ma dovrà farsi riferimento alle ore di lavoro previste nel contratto part-time. Allo stesso modo – come già indicato nella circolare INPS n. 225 del 20 novembre 1996 – la tutela previdenziale, in quanto connessa con la sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo di aspettativa, viene meno quando il relativo provvedimento cessa di avere efficacia o per il rientro in servizio o per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Fermo restando quanto sopra esposto con riguardo ai profili previdenziali, va sottolineato che l'esercizio del diritto al collocamento in aspettativa, ai sensi dell'articolo 31 della L. n. 300/1970, comporta una sospensione del rapporto di lavoro – e non di giornate o ore lavorative – che potrà estendersi a tutta la durata della carica sindacale o anche solo a una parte di essa.

In conclusione, da quanto rappresentato deriva che uno spostamento arbitrario unilaterale da parte del datore o del lavoratore non solo non è ammissibile, ma potrebbe danneggiare gravemente le prerogative sindacali dei lavoratori o arrecare un ingiusto danno alla stessa organizzazione aziendale del datore.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to. Mario Notaro)

**PP**

DM