

BLOG

La trasformazione nel contratto part-time

di **Roberto Lucarini**

Quando si parla di trasformazione, in un contratto di lavoro a tempo parziale, si intende normalmente un mutamento dell'orario con passaggio al tempo pieno; ciò vale, naturalmente, anche per il caso inverso, ossia di passaggio dal tempo pieno al *part-time*. Il mutamento dell'orario in un contratto che resta a tempo parziale, ad esempio orario di lavoro da 30 ore a 20 ore settimanali, non riveste tecnicamente il requisito della trasformazione.

Per analizzare l'ipotesi della trasformazione contrattuale dell'orario di lavoro, occorre rifarsi alla normativa che, attualmente, tratteggia la disciplina generale del contratto a orario ridotto. Si tratta, come noto, del D.Lgs. 81/2015, il quale, all'articolo 8 rubricato appunto "Trasformazione del rapporto", va a disciplinare alcuni aspetti rilevanti di questo istituto.

Il punto nodale si riscontra nell'indicazione secondo la quale soltanto "*su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale*". Chiaro, quindi, come non possa esservi alcuna riduzione di orario se non attraverso il consenso espresso, con atto scritto, di entrambe le parti. La norma, innanzi citata, aggiunge inoltre che l'eventuale "*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*". Questo presidio chiude il cerchio circa la manifestazione di volontà delle parti, andando *de facto* a tutelare la piena libertà del lavoratore ad aderire o meno a una trasformazione.

L'articolo 8, Codice dei Contratti, si pone inoltre alcuni obiettivi, con l'intento generale di tutelare il lavoratore in specifiche situazioni di fragilità personale o familiare. Queste le soluzioni adottate:

1. un pieno diritto alla trasformazione, per quei lavoratori "*affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente*";
2. un diritto temporaneo alla trasformazione, per una sola volta e in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante (congedo parentale concesso al genitore di un minore, nei suoi primi 12 anni di vita, ovvero di un prolungamento di tale periodo nel caso il minore abbia un *handicap* in situazione di gravità accertata), alla "*trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento*";

3. un diritto di priorità, nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, spettante al lavoratore *“in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice”*, ovvero *“nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità”* - ex articolo 3, L. 104/1992 - *“che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita”*;
4. un diritto di priorità, attivabile però solo su esplicita richiesta del lavoratore, alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in capo al lavoratore *“con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap”*, ex articolo 3, L. 104/1992;
5. un diritto di precedenza spettante al lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale. Egli avrà appunto un *“diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per 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”*;
6. un generico onere di informazione, del datore ai lavoratori, nei casi di necessità di assunzione di personale a tempo parziale. Tale informativa deve essere rivolta *“al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale”*.

Molte sono le implicazioni operative e le sfumature giuridiche a commento delle situazioni appena riportate, non certo proponibili data la brevità di queste note. Si faccia attenzione, però, a non confondere i concetti di diritto con quelli di priorità o precedenza ovvero di informazione.

Ciò che si deve, infine, sottolineare è che la norma, pur onerando il datore di lavoro di un comportamento utile al soddisfacimento delle esigenze del lavoratore e, dunque, del precetto legale, non impone specifiche sanzioni per i casi di violazione. È pur vero che il lavoratore che si ritenesse danneggiato da un comportamento non corretto del datore potrebbe, provandone la motivazione, agire per ottenere il rispetto della norma o, in subordine, un potenziale risarcimento del danno.

Si tratta di ipotesi operative sottili, che tuttavia talora si palesano nella pratica; per tale loro natura può, quindi, riscontrarsi una loro sottovalutazione. Molta attenzione, pertanto, ai casi di trasformazione contrattuale, operando una valutazione d'insieme delle maestranze e delle loro singole posizioni.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:

OneDay Master

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI

 Disponibile anche in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)