

il Giurista del Lavoro

Il mensile di giurisprudenza e dottrina giuslavoristica per la gestione del contenzioso



APPROFONDIMENTI

Organizzazioni di tendenza e licenziamento: la reale portata dell'art.4, co.1, L. n.108/90	4
La decadenza dall'iscrizione a ruolo dei crediti previdenziali: recenti pronunce giurisprudenziali	12
Cassa integrazione guadagni straordinaria e licenziamento collettivo: la rilevanza formale e sostanziale delle procedure sindacali di consultazione e informazione	16
Il dolo eventuale negli infortuni sul lavoro: qualche considerazione sulla sentenza ThyssenKrupp	22

CLAUSOLE E ACCORDI NEL CONTRATTO DI LAVORO

Part-time: uno strumento di flessibilità per fronteggiare la crisi	26
--	----

LA GESTIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

Comunicazione degli atti nel rapporto di lavoro	33
---	----

L'OSSERVATORIO GIURISPRUDENZIALE

L'Osservatorio giurisprudenziale di febbraio	38
--	----



Approfondimenti

- 4 [Organizzazioni di tendenza e licenziamento: la reale portata dell'art.4, co.1, L. n.108/90](#)
di Daniele Iarussi
- 12 [La decadenza dall'iscrizione a ruolo dei crediti previdenziali: recenti pronunce giurisprudenziali](#)
di Evangelista Basile
- 16 [Cassa integrazione guadagni straordinaria e licenziamento collettivo: la rilevanza formale e sostanziale delle procedure sindacali di consultazione e informazione](#)
di Marco Frisoni
- 22 [Il dolo eventuale negli infortuni sul lavoro: qualche considerazione sulla sentenza ThyssenKrupp](#)
di Laura Pancioli

Clausole e accordi nel contratto di lavoro

- 26 [Part-time: uno strumento di flessibilità per fronteggiare la crisi](#)
di Carlo Galli

La gestione delle controversie di lavoro

- 33 [Comunicazione degli atti nel rapporto di lavoro](#)
di Roberto Vasapoli

L'osservatorio giurisprudenziale

- 38 [L'Osservatorio giurisprudenziale di febbraio](#)
a cura di Evangelista Basile

Part-time: uno strumento di flessibilità per fronteggiare la crisi

a cura di Carlo Galli – Avvocato in Milano – Partner dello studio legale De Bellis & Partners

Il lavoro part-time, caratterizzato da un orario lavorativo inferiore a quello normale, rappresenta – oggi più che mai – una potenziale leva di flessibilità per le aziende: con la c.d. Legge di Stabilità, entrata in vigore il 1° gennaio 2012 (L. n.183/11), sono state infatti introdotte significative modificazioni alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n.61/00, con l'intento di promuoverne l'utilizzo da parte dei datori di lavoro.

In particolare - come vedremo analiticamente in seguito - la trasformazione del contratto da tempo pieno a part-time non è più subordinata alla convalida da parte della Direzione Territoriale del Lavoro e sono state soppresse le norme che subordinavano l'ammissibilità delle clausole flessibili ed elastiche alla condizione che fossero regolamentate dalla contrattazione collettiva.

Il part-time potrebbe, quindi, mutare la propria originaria vocazione: da contratto storicamente deputato a promuovere l'occupazione tra giovani e donne, a strumento "chiave" per fronteggiare crisi e disoccupazione.

Il contratto part-time

Per le caratteristiche di seguito analizzate, l'istituto del *part-time* rappresenta una leva di "flessibilità" per le aziende: consente di impiegare prestatori di lavoro per lo svolgimento di mansioni che non richiedono l'impegno *full time* giornaliero del lavoratore, ovvero che richiedono un impegno circoscritto ad un periodo della settimana/mese/anno.

Il *part-time* permette, quindi, di adeguare la prestazione lavorativa del lavoratore alle reali esigenze aziendali, consentendo di soddisfare, al tempo stesso, le esigenze di flessibilità delle imprese, nonché quelle dei lavoratori, quali la conciliazione tra lavoro, impegni personali/familiari, ulteriori impegni lavorativi etc.

Si tratta di uno "strumento" storicamente finalizzato ad incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro.

Oggi, tuttavia, considerato il mutato contesto socio economico del nostro Paese, il *part-time* può rappresentare un'opportunità non solo per chi voglia conciliare lavoro ed esigenze personali/familiari, ma anche per chi non riesca a reperire un'occupazione a tempo pieno. Come vedremo, infine, la trasformazione a tempo parziale di un contratto a tempo pieno può risolvere, da un punto di vista organizzativo, la contrazione dell'attività imprenditoriale senza riduzioni della forza lavoro.

Prima di affrontare quest'ultima casistica in modo approfondito, riteniamo utile riepilogare gli aspetti più interessanti del contratto a tempo parziale.

Definizione

Il lavoro a tempo parziale (comunemente indicato come *part-time*) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario "normale" di lavoro. Quest'ultimo viene individuato

dal D.Lgs. n.66/03⁷² in 40 ore settimanali, ovvero nel minore orario previsto dal contratto collettivo applicato nella fattispecie.

Il *part-time* si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno unicamente per la riduzione dell'orario lavorativo; il prestatore di lavoro *part-time* è infatti tenuto al rispetto di tutte le disposizioni relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro deve riconoscergli tutti i diritti spettanti per contratto e per legge⁷³.

Il lavoro *part-time* trova le proprie fonti normative nel D.Lgs. n.61/00 e successive modificazioni, nelle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro a tempo pieno, in quanto compatibili, nonché nella contrattazione collettiva di settore.

Tipologie

All'art.1 del D.Lgs. n.61/00, il legislatore stabilisce che "nei rapporti di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale", individuando tre diverse tipologie di *part-time*:

- 1. orizzontale:** la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- 2. verticale:** l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno limitatamente a determinati periodi della settimana/mese/anno;
- 3. misto:** si svolge secondo una combinazione delle due predette modalità⁷⁴.

Elementi essenziali del contratto

Il contratto di lavoro *part time* deve indicare puntualmente – oltre agli elementi previsti per la generalità dei contratti – la durata della prestazione

⁷² D. Lgs. n.66/03, art.3, co.1.

⁷³ Art.4, D.Lgs. n.61/00 (principio di non discriminazione).

⁷⁴ Art.1, D.Lgs. n.61/00.

lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno/settimana/mese/anno; le parti possono concordare la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa o, in caso di *part-time* verticale o misto, la variazione in aumento della sua durata mediante uno specifico patto scritto.

➔ **Forma**

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ai soli fini della prova⁷⁵; la prova per testimoni è ammessa soltanto quando il contraente abbia perduto senza colpa il documento che gli forniva la prova.

La trasformazione del rapporto: l'art.5 della L. n.61/00

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione dell'originario rapporto di lavoro da *full* a *part-time* e viceversa⁷⁶.

La trasformazione del rapporto lavorativo può essere determinata da esigenze dell'impresa ovvero da necessità (lavorative, personali o familiari) del prestatore di lavoro.

➔ **Trasformazione da *part-time* a tempo pieno**

Il D.Lgs. n.61/00 disciplina due ipotesi di "diritto di precedenza" del prestatore di lavoro per la trasformazione del rapporto da *part* a *full time*, stabilendo che

"il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione⁷⁷" e che "il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza in caso di assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale⁷⁸".

L'art.8, co.3 della stessa normativa prevede che, in caso di violazione del diritto di precedenza, il lavoratore abbia diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi al detto passaggio.

⁷⁵ Art.2, D.Lgs. n.61/00.

⁷⁶ Art.5, co.1, L. n.61/00.

⁷⁷ Art.5, co.2 della L. n.61/00.

⁷⁸ Art.12-ter L. n.61/00.

➔ **Trasformazione dal tempo pieno al *part-time***

Il 1° gennaio 2012 è entrata in vigore la L. n.183/11, *c.d. Legge di Stabilità*. Tra le novità introdotte dalla normativa vi sono anche disposizioni in materia di lavoro *part-time*.

Il Legislatore, su impulso della Comunità Europea, intende rilanciare il ricorso al contratto a tempo parziale quale strumento flessibile in grado di soddisfare le mutevoli esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Il co.4 dell'art.22 della Legge di Stabilità intende favorire l'utilizzo, nella disciplina dei singoli rapporti di lavoro a tempo parziale, delle *c.d. clausole flessibili*, nonché di quelle elastiche.

È mutata altresì la disciplina in materia di convalida dell'accordo di trasformazione da *full* a *part-time*.

La situazione prima dell'entrata in vigore della *c.d. Legge di Stabilità*

Sino all'entrata in vigore della L. n.183/11 (*c.d. Legge di Stabilità*), l'accordo di trasformazione del rapporto da *full* a *part-time* doveva essere convalidato dalla competente Direzione Provinciale del Lavoro (oggi Direzione Territoriale del Lavoro).

La richiesta di convalida e il conseguente provvedimento potevano intervenire anche successivamente alla stipula dell'accordo.

Con lettera circolare del 5 giugno 2000, il Ministero del Lavoro ricostruiva efficacemente la *ratio* dell'istituto della convalida:

(...) la convalida consiste nella verifica della reale volontà delle parti attraverso l'esame del contratto stipulato con riferimento alla contrattazione collettiva, alle norme imperative ed ai principi di ordine pubblico⁷⁹.

Tale scelta normativa si spiegava con l'approccio critico sempre manifestato dal legislatore in materia di lavoro a tempo parziale, storicamente considerato un'"azzardata" e insidiosa deroga al contratto di lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore *part-time* necessitava, quindi, di maggiori tutele; la genuinità della volontà del prestatore di lavoro di trasformare il rapporto in *part-time* doveva essere verificata in sede protetta.

L'attuale normativa

Come già anticipato, dal 1° gennaio 2012, con l'entrata in vigore della Legge di Stabilità, non è più richiesta la convalida dell'accordo di trasformazione del contratto

⁷⁹ Circolare del Ministero del lavoro del 5 giugno 2000.

da *full* a *part-time* da parte della competente Direzione Territoriale del Lavoro.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale si realizza col mero accordo tra datore e prestatore di lavoro.

La Legge di Stabilità ha inoltre modificato la disciplina delle clausole flessibili ed elastiche in materia di *part-time*.

La normativa (art.22, co.4) intende, infatti, favorire l'utilizzo, nella disciplina dei singoli rapporti di lavoro a tempo parziale, delle *c.d. clausole flessibili* (quelle che riguardano la collocazione temporale della prestazione lavorativa) e, con esclusivo riguardo ai rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto, delle *c.d. clausole elastiche* (quelle che riguardano l'incremento del numero delle ore lavorate, la variazione della durata della prestazione stessa e il ricorso al lavoro supplementare).

La nuova disciplina prevede unicamente che tali clausole debbano essere formalizzate tra le parti per mezzo di un accordo scritto, che può essere sottoscritto dalle parti anche in un momento successivo alla stipulazione del contratto di lavoro.

Sono quindi soppresse le norme che subordinavano l'ammissibilità delle clausole flessibili ed elastiche all'essere consentite e regolamentate dalla contrattazione collettiva.

Vi è un'ulteriore novità sul punto: è stato ridotto da cinque a due giorni lavorativi il periodo minimo di preavviso che deve essere rispettato dal datore di lavoro che intenda avvalersi in concreto della clausola elastica o flessibile.

Le trasformazioni "di diritto" e le "priorità"

Il D.Lgs. n.61/00 prevede alcune ipotesi tassative di trasformazione "di diritto" del rapporto da *full* a *part-time*.

La prima ipotesi⁸⁰ è quella in cui il prestatore di lavoro sia affetto da patologia oncologica che ne riduca la capacità lavorativa; la normativa prescrive l'obbligo del datore di lavoro di trasformare, su richiesta del lavoratore, il rapporto da tempo pieno a *part-time* (nonché l'obbligo del datore di lavoro a trasformare nuovamente il rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore, fatte salve le disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro⁸¹).

L'art.12-bis⁸² riconosce, invece, la priorità della trasformazione del contratto da *full-time* a tempo parziale in caso di patologie oncologiche riguardanti il

coniuge, i figlio o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa, che assuma connotazione di gravità *ex* art.3, co.3 della L. n.104/92. Lo stesso articolo⁸³ riconosce la priorità della trasformazione del contratto in *part-time* in caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi del citato art.3, L. n.104/92.

Si evidenzia, altresì, che la contrattazione collettiva di settore può prevedere alcune ipotesi di diritto di precedenza nelle trasformazioni del contratto di lavoro da *full* a *part-time*⁸⁴.

Esiste un diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto lavorativo?

Si può sostenere, in via generale, che non esista alcun diritto del prestatore di lavoro alla trasformazione del proprio rapporto lavorativo (da *part-time* a *full-time* e viceversa), salvo le eccezioni espressamente disciplinate e già esaminate al precedente paragrafo.

La Suprema Corte di Cassazione, con la [recente decisione 4 maggio 2011, n.9769](#), ha ribadito che il lavoratore non ha diritto alla trasformazione del contratto in *part-time* se, a insindacabile giudizio del datore di lavoro, non sussistano le esigenze produttive che lo consentano.

Con la stessa sentenza, la Suprema Corte ha però precisato che, una volta che il datore di lavoro abbia demandato alla contrattazione collettiva l'individuazione dei criteri preferenziali in presenza dei quali sia configurabile la compressione della durata della prestazione lavorativa e abbia ritenuto sussistenti le esigenze di avvalersi della prestazione *part-time*, la decisione di concedere o negare la trasformazione non sia più discrezionale, ma vincolata ai criteri stabiliti in sede di accordo collettivo⁸⁵.

In particolare:

ancorché la legge che disciplina lo schema negoziale del rapporto di lavoro a tempo ridotto, c.d. "part-time", dimandi alla contrattazione collettiva e quindi alle OO.SS. l'individuazione in concreto dei criteri preferenziali in presenza dei quali è configurabile la compressione della durata della prestazione lavorativa, il lavoratore non può esigere

⁸⁰ Art.12-bis, co.1 della L. n.61/00.

⁸¹ Ad esempio, l'art.90 del Ccnl commercio

⁸² Cassaz. n.9769/11; si veda V. Matto, *Da tempo pieno a part-time: discrezionalità del datore di lavoro, criteri di scelta, diritti del prestatore di lavoro*, in "Il Giurista del Lavoro" n.9/11.

⁸⁰ Art.12-bis, co.1 della L. n.61/00.

⁸¹ Art.12-bis, co.1 della L. n.61/00.

⁸² Art.12-bis, co.2 della L. n.61/00.

la conversione del suo rapporto di lavoro a tempo pieno con quello a tempo ridotto, in quanto l'opportunità e/o la convenienza di adottare tale regime negoziale rientra nella c.d. "discrezionalità imprenditoriale" del datore di lavoro, consistente nel potere di costui di operare le rispettive scelte e politiche aziendali in maniera autonoma ed insindacabile"

tuttavia:

una volta però che il datore di lavoro abbia ritenuto sussistenti, in una determinata unità produttiva e con riguardo a specifiche mansioni, l'esigenza e l'utilità di prestazioni a tempo parziale, la decisione di concedere o negare la trasformazione del rapporto a part-time non è più discrezionale, bensì vincolata ai criteri prestabiliti in sedi di accordo collettivo, ai quali il datore di lavoro deve conformarsi nella regolamentazione dei rapporti, facendo applicazione dei criteri di buona fede e correttezza che debbono ispirare l'esecuzione del contratto

con la conseguenza che

l'inosservanza dei criteri preferenziali contrattualmente stabiliti legittima il dipendente che si ritenga leso dalla condotta datoriale ad agire per il risarcimento del danno, anche in forma specifica, per ottenere la trasformazione del rapporto in part-time che gli fosse stata ingiustamente negata sulla base dei descritti criteri, oltre ad eventuali altre voci di danno collegate allo stesso illecito.

La posizione datoriale rispetto alla concessione del *part-time* corrisponde, dunque, a un potere discrezionale nell'*an* e vincolato nel *quomodo*.

Il prestatore di lavoro non può sindacare le scelte datoriali in merito alla sussistenza o meno delle esigenze produttive e organizzative compatibili con le prestazioni rese in regime di *part-time*, ma si può ravvisare, in capo al dipendente, una posizione di diritto soggettivo suscettibile di tutela risarcitoria relativamente alle modalità di esercizio di quel potere e, quindi, relativamente al potere datoriale di scegliere a chi concedere il rapporto a tempo parziale.

Il rifiuto alla trasformazione del rapporto

L'art.5⁸⁶ del D.Lgs. n.61/00 disciplina l'ipotesi in cui il prestatore di lavoro si rifiuti di trasformare il proprio rapporto lavorativo da *full* a *part-time* e viceversa, prevedendo che il rifiuto non possa costituire giustificato motivo di licenziamento del lavoratore. Anche recentemente, peraltro, la Suprema Corte ha ribadito il principio suddetto⁸⁷.

Trasformazione a tempo parziale come soluzione alla soppressione del posto di lavoro

Secondo una pronuncia della Suprema Corte sarebbe illegittimo il licenziamento di un prestatore di lavoro (*full time*) in conseguenza della soppressione parziale dell'attività lavorativa svolta, se il datore di lavoro non riesca a fornire in giudizio la prova di aver "escluso – per ragioni tecnico-produttive - la possibilità di espletamento, ad opera del lavoratore solo parzialmente eccedentario, della parte di prestazione lavorativa liberatasi per effetto della parziale soppressione del posto ricoperto e quindi la possibilità di continuare ad utilizzare, solo parzialmente, il dipendente nella stessa posizione lavorativa originaria".

La Suprema Corte specifica, inoltre, che tale "esclusione" sia riscontrabile ove la prestazione del lavoratore non sia in concreto utilizzabile altrove in azienda "ovvero in caso di indisponibilità del lavoratore medesimo a svolgere l'attività lavorativa residua con rapporto *part-time*"⁸⁸.

La valutazione del Giudice circa la sussistenza o meno del giustificato motivo non si esaurisce, quindi, nel riconoscimento dell'effettività della soppressione parziale, poiché la parziale soppressione implicherebbe una maggiore o minore attività residuale che il lavoratore licenziato potrebbe svolgere "per il solo fatto che già la espletava in precedenza"⁸⁹.

La sopra citata pronuncia giurisprudenziale sembrerebbe, quindi, suggerire una particolare interpretazione degli obblighi (di *repechage*) del datore di lavoro nel caso di soppressione parziale della posizione lavorativa occupata dal dipendente.

In particolare, non è raro, nella realtà dei fatti, che la soppressione della posizione lavorativa di un dipendente interessi concretamente solo parte delle mansioni precedentemente svolte dallo stesso all'interno dell'organizzazione aziendale.

⁸⁶ L'art.5, co.1 del D. Lgs. n.61/00.

⁸⁷ Cassaz. 21 novembre 2011, n.24476.

⁸⁸ Cassaz. 16 marzo 2007, n.6229, in Giust. Civ. mass. 2007, 3.

⁸⁹ Cassaz. 16 marzo 2007, n.6229, in Giust. Civ. mass. 2007, 3.

In questo caso, sembrerebbe sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo di proporre al lavoratore - parzialmente eccedentario - la possibilità di continuare a svolgere le mansioni residue che svolgeva in precedenza e che non siano state soppresse.

Nel caso in cui vi siano esigenze tecnico-produttive che non consentano la possibilità di espletamento da parte del lavoratore parzialmente eccedentario della prestazione "residua", il datore di lavoro dovrebbe fornirne la prova.

Si tratterebbe, dunque, di un vero e proprio ulteriore onere della prova a carico del datore di lavoro, che:

1. oltre a dimostrare l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in mansioni equivalenti e, secondo una recente giurisprudenza, inferiori (c.d. *repechage*);
2. dovrebbe provare l'impossibilità di continuare ad impiegare la prestazione del lavoratore eccedentario per le mansioni "residue", in ragione delle sopra citate esigenze tecnico-produttive.

Dunque, in senso contrario, ove invece il datore di lavoro, sia disponibile ad affidare al dipendente la parte residua di attività lavorativa, non soppressa, il rapporto di lavoro del dipendente stesso potrebbe essere trasformato da *full a part time*, quale soluzione alternativa al licenziamento.

In tale ipotesi, sempre sulla base dei principi enunciati nella citata sentenza, il rifiuto del dipendente alla trasformazione consentirebbe al datore di lavoro di licenziarlo per giustificato motivo oggettivo, a fronte dell'impossibilità di reimpiegarlo diversamente, anche in considerazione della non adesione del dipendente

allo svolgimento dell'attività residua in regime di tempo parziale.

In quest'ottica, la trasformazione del rapporto rappresenterebbe un reale strumento di cui avvalersi in situazioni di difficoltà.

In particolare, sarebbe ipotizzabile indicare al prestatore di lavoro la possibilità del suo reimpiego *part-time* per lo svolgimento delle mansioni "residue", contestualmente alla comunicazione della necessità di sopprimerne parzialmente la posizione lavorativa.

La conseguente trasformazione del rapporto varrebbe, quindi, ai fini della conservazione del posto di lavoro; il tutto sempre a fronte della oggettiva e dimostrata impossibilità di impiegare diversamente il dipendente in mansioni *full time*.

Con tali premesse, parrebbe quanto meno sostenibile che il datore di lavoro non incorra nel divieto posto dall'art.5, co.1 del D.Lgs. n.61/00.

In questo non sussisterebbe, infatti, un'alternativa tra il continuare a prestare attività *full time* ovvero *part-time*, ma la scelta si porrebbe solo tra la possibilità di mantenere un'occupazione (seppure *part-time*) e perdere il proprio posto di lavoro.

Per completezza, abbiamo ipotizzato delle possibili bozze di comunicazione da inviare al prestatore di lavoro parzialmente eccedentario per avvisarlo della possibilità del suo reimpiego parziale, come unica alternativa alla soppressione della posizione lavorativa e, dunque, al licenziamento.

 <p>Preleva il documento</p>	<p>Fac simile di comunicazione di parziale soppressione della posizione lavorativa</p>
<p>OGGETTO: <u>parziale soppressione della posizione lavorativa</u></p> <p>Egregio Signor/Gentile Signora _____</p> <p>come Le è noto, nel corso dell'anno 2011 e nel corso del corrente anno, abbiamo registrato un costante andamento negativo delle vendite ed un corrispondente squilibrio tra costi e ricavi.</p> <p>In conseguenza di ciò, è stato avviato un processo di riorganizzazione dell'area _____, nell'ambito del quale è stata decisa la soppressione parziale della posizione di lavoro da Lei occupata; più precisamente, verranno dismesse le seguenti attività, che occupano ad oggi solo parzialmente la Sua giornata lavorativa: _____</p> <p>Residuerebbero, pertanto, unicamente le ulteriori attività di _____, che Lei svolge nella restante parte della giornata lavorativa e che richiedono un impegno part-time di _____ ore/giorni.</p>	

Ciò premesso e non sussistendo la possibilità di reperirLe una differente ed equivalente posizione *full time* da affidarLe (neppure per lo svolgimento di mansioni inferiori), Le proponiamo la possibilità di continuare a svolgere le suddette mansioni residuali di _____, con conseguente necessità di trasformare il Suo rapporto lavorativo in *part-time*, ai sensi e per gli effetti dell'art.5, co.1 e ss. della L. n.61/00.

Le evidenziamo, altresì, che dal 1° gennaio 2012 non è più necessaria la convalida della trasformazione del rapporto in *part-time* da parte della Direzione Territoriale del Lavoro e che, pertanto, la trasformazione potrebbe perfezionarsi con un accordo tra le parti.

Nel caso di Sua mancata adesione alla proposta suddetta, e ribadita l'insussistenza di posizioni lavorative alternative da affidarLe, ci vedremo costretti a risolvere il rapporto di lavoro in corso, con effetto immediato e diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Restiamo a Sua disposizione per ogni ulteriore approfondimento della questione e La preghiamo, comunque, di farci pervenire un Suo riscontro entro il

Distinti saluti.

Il datore di lavoro _____

Per ricevuta

Il lavoratore _____

In caso di rifiuto del prestatore di lavoro sarà opportuno dare atto, nella successiva comunicazione di recesso, dell'ulteriore tentativo di salvaguardare la posizione lavorativa del prestatore medesimo, la

offrendo la possibilità di trasformare in *part-time* il contratto di lavoro.

Anche in questo caso, abbiamo ipotizzato una possibile bozza:



[Preleva il documento](#)

Fac simile di recesso per giustificato motivo oggettivo

OGGETTO: recesso per giustificato motivo oggettivo

Egregio Signor _____,

come Le è noto (e come già anticipato con nostra comunicazione, del _____) nel corso dell'anno 2011 e nel corso del corrente anno, abbiamo registrato un costante andamento negativo delle vendite e un corrispondente squilibrio tra costi e ricavi.

In conseguenza di ciò, è stato avviato un processo di riorganizzazione dell'area _____, nell'ambito del quale è stata decisa la soppressione della posizione di lavoro da Lei occupata; più precisamente, sono state dismesse le seguenti attività, che occupavano solo parzialmente la Sua giornata lavorativa: _____

Sono invece residue unicamente le ulteriori attività di _____ che Lei svolgeva nella restante parte della giornata lavorativa e che richiedono un impegno *part-time* di _____ ore/giorni/.

Non essendo possibile affidarLe una differente ed equivalente posizione lavorativa *full time* (neppure per lo svolgimento di mansioni inferiori), considerato altresì che Lei non ha aderito alla proposta di continuare a svolgere le predette mansioni residue di _____ con contratto di lavoro a tempo parziale, ci vediamo costretti a risolvere il rapporto di lavoro in corso con effetto immediato e con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso maturato.

Non appena predisposti i conteggi, saranno a Sua disposizione presso i nostri uffici le competenze di fine rapporto maturate.

La invitiamo, infine, a restituire immediatamente alla società i beni aziendali a Lei assegnati per motivi di servizio

Distinti saluti.

Il datore di lavoro _____

Per ricevuta _____

Il lavoratore _____

Considerazioni finali

Abbiamo cercato di ipotizzare un utilizzo del *part time* quale reale strumento di possibile salvaguardia del posto di lavoro, in una situazione di oggettiva difficoltà aziendale.

Si tratta, ovviamente, di considerazioni astratte, che dovrebbero essere poi concretamente applicate in un reale contesto aziendale per una verifica "sul campo", sempre alla luce dei principi giurisprudenziali esaminati e nel rispetto delle norme in materia di *part time*, di cui non si intende certamente eludere la portata.

La stessa vicenda potrebbe avere, peraltro, un diverso sviluppo in forza della *c.d. contrattazione di prossimità*, di cui facciamo cenno nel paragrafo che segue.

La contrattazione di prossimità

Come noto, la *Manovra-bis*⁹⁰ dell'agosto 2011, ha introdotto alcune "misure di sostegno all'occupazione".

Tra le novità introdotte con la citata normativa si evidenziano alcune disposizioni che dovrebbero favorire la flessibilità del mercato del lavoro, contrastare il lavoro "nero" e regolamentare alcune peculiari forme di impiego quali gli *stage*.

L'art.8 ("sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità") sancisce che i contratti collettivi di lavoro aziendali o territoriali che vengano sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, possano realizzare specifiche intese, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario di rappresentanza sindacale, finalizzate alla maggiore occupazione, alla

qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Tra le varie materie che possono essere disciplinate dalle intese di cui al paragrafo precedente, vi sono anche: (b) mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale, (c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile (...), (d) disciplina dell'orario di lavoro (...).

Le intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del lavoro "fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro (...)" (art.8, co.2-bis, D.L. n.138/11).

La *Manovra-bis* è stata introdotta quale misura per contrastare la crescente disoccupazione, nonché quale strumento di flessibilità per le aziende; tramite la valorizzazione della contrattazione collettiva di secondo livello (*c.d. di prossimità*) è possibile estendere i margini di derogabilità *in pejus* della disciplina prevista da norme e contrattazione nazionale.

Ad oggi non risultano pronunce giurisprudenziali che ci aiutino a comprendere come la *Manovra-bis* potrà incidere in materia di *part-time*, ma è verosimile attendere un prossimo e profondo rinnovamento della materia; in particolare, la disciplina del *part-time* sin qui delineata potrà essere sostanzialmente stravolta dagli accordi aziendali (o territoriali) di volta in volta stipulati, rendendo di fatto marginale lo studio dell'istituto "generale" del *part-time*, rendendosi necessario l'approfondimento di ogni singolo contratto a tempo parziale.

⁹⁰ D.L. n.138/11, "ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo", convertito con modificazioni nella L. n.148/11, entrata in vigore il 17 settembre 2011.