



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Part time in full time: ci vuole il consenso del dipendente?

Autore: Consulenze | 14/12/2018



***Sono dipendente a tempo indeterminato di un'azienda da 8 anni, con contratto part-time 93,75%. In particolare il mio orario di lavoro è 8.00-12.30 13.00-16.00. Può il datore di lavoro costringermi a cambiare orario di lavoro e passare quindi ad un full time con orario 8.00-12.00 14.00-18.00?***

Nel caso specifico, il cambio di **orario** che desidera il **datore** di lavoro non è un aumento temporaneo o una variazione temporanea della collocazione delle ore di

attività: queste modifiche potrebbero essere effettuate unilateralmente dal datore di lavoro solo se previste nelle cosiddette clausole elastiche, delle clausole che devono essere espressamente pattuite, o all'interno del contratto di lavoro (se lo prevede il contratto collettivo) o in sede protetta, secondo quanto disposto dal Testo Unico dei contratti di lavoro (D.lgs. 81/2015).

Il diritto dell'imprenditore di variare la collocazione temporale dell'attività lavorativa è previsto, infatti, nei soli confronti dei lavoratori a tempo pieno, mentre, per quanto riguarda la possibilità di variare l'orario dei dipendenti **part time**, prevale il loro interesse alla programmabilità del tempo libero. La programmazione del tempo libero è una prerogativa essenziale per i **dipendenti** a tempo parziale, in quanto potrebbero svolgere un'ulteriore attività, o avere difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita privata.

Ciò che vorrebbe realizzare il datore di lavoro del lettore, ad ogni modo, non è un aumento o una variazione occasionale delle ore di attività, ma è il passaggio permanente da un orario part time ad un tempo pieno. Per quanto attualmente l'orario a tempo parziale della lettrice abbia una percentuale molto alta, del 93,75%, si tratta pur sempre di un part time, ed il passaggio dal part time al **full time** non può in alcun modo essere deciso unilateralmente dal datore di lavoro. Secondo la sentenza della Cassazione n. 16169/2006, in particolare, il datore non può decidere unilateralmente di passare da un rapporto a tempo pieno a un part-time, quindi a una riduzione delle ore di lavoro, senza il **consenso** scritto del lavoratore. Non è possibile nemmeno il passaggio, con la sola volontà del datore di lavoro, da part-time a full time, a prescindere dalla percentuale di orario a tempo parziale.

La variazione, in aumento o in diminuzione, del monte ore pattuito è infatti una modifica del contratto di lavoro inizialmente concordato: questa modifica, perché abbia effetto, necessita di una rinnovata manifestazione di volontà. La volontà di passare da un contratto part time a full time, e viceversa, non può essere desunta da un semplice comportamento concludente delle parti, come ad esempio dal fatto che inizialmente il lavoratore si sia recato sul posto e abbia iniziato a svolgere le mansioni secondo il nuovo orario.

Quest'orientamento è stato confermato da una recente sentenza della Cassazione, la sentenza n. 1375/2018, che ha ribadito l'impossibilità di trasformare un rapporto da part-time a full-time senza il consenso scritto del lavoratore. Dal 2012 non è più

necessario che gli accordi che prevedono la trasformazione del contratto siano stipulati in sede protetta, ma è sempre indispensabile la forma scritta.

Il rifiuto di trasformare un rapporto di lavoro da part time a full time, o viceversa, non integra mai un giustificato motivo di licenziamento: è espressamente stabilito dall'Art.5 del D.lgs. 61/2000, il decreto che recepisce la direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, oltre a essere stato confermato dalla sentenza della Cassazione n. 16169/2006.

In conclusione:

-il datore di lavoro non può modificare senza il consenso del lettore, in via permanente, l'orario di lavoro da part time a full time, realizzando una modifica unilaterale del contratto di lavoro; nel caso in cui il lettore si rifiuti di passare dal regime orario part time al full time, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo;

-la modifica è possibile solo se la variazione oraria è temporanea, e se la possibilità è stata espressamente pattuita in apposite clausole elastiche.

*Articolo tratto dalla consulenza resa dalla dott.ssa **Noemi Secci***