



Contratto part time: possibili gli straordinari?

Autore : Maria Monteleone

Data: 09/10/2015

Ecco quando, nel part time, il datore può chiedere al lavoratore di svolgere ore di lavoro supplementare o straordinario.

Lavoro straordinario e lavoro supplementare. Ci si chiede se queste categorie siano conciliabili con la formula del **part-time** dato che essa prevede, come noto, un **orario di lavoro ridotto** rispetto a quello normale. Vediamo le differenze applicative basate sulla tipologia di part time (orizzontale, verticale o misto).

Lavoro straordinario nel part time

Il lavoro straordinario, cioè quello prestato **oltre il normale orario di lavoro**, è ammissibile solo nel part time di tipo verticale o misto, purché relativo alle stesse giornate lavorative concordate con il datore di lavoro.

Il **part-time verticale** si ha quando la prestazione lavorativa viene svolta a tempo pieno ma per **periodi predeterminati** nella settimana, nel mese e nell'anno (per esempio due giorni a settimana, quattro volte al mese ecc.).

Il part time orizzontale è invece la formula classica in cui la riduzione è riferita al normale **orario giornaliero**. Se il part time è orizzontale, non sono ammessi straordinari perché altrimenti questi porterebbero di fatto l'orario di lavoro da ridotto a



pieno, vanificando così l'essenza del tempo parziale.

Lavoro supplementare nel part time

Il lavoro supplementare, invece, è quello prestato oltre l'orario (ridotto) di lavoro concordato, ma sempre entro i limiti dell'orario a tempo pieno. Esso può dunque applicarsi sia al part time orizzontale che a quello verticale, sempre che non sia raggiunto il **tempo pieno riferito alla settimana**.

Se la **contrattazione collettiva** regola l'aspetto del lavoro supplementare, fissandone i limiti massimi di ore e le conseguenze in caso di loro superamento, non è necessario il consenso al lavoro supplementare da parte del lavoratore.

Tuttavia, questi può **rifiutarsi** in caso di comprovate ragioni personali, professionali, familiari e il rifiuto non può essere considerato un giustificato motivo di **licenziamento**.

Se manca la regolamentazione collettiva, il datore non può prevedere il lavoro supplementare senza il **consenso del lavoratore interessato**. Deve essere in ogni caso rispettato il limite del tempo pieno.

I contratti collettivi possono prevedere una **maggiorazione oraria della retribuzione** in caso di lavoro supplementare.

Note:

Autore immagine: 123rf com