

2. Nel caso in cui ricorrano le violazioni della disciplina del lavoro a termine previste dall'articolo 56 comma 2, il lavoratore può agire in giudizio anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore per chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle sue dipendenze. Nel caso in cui ricorrano le violazioni previste dall'articolo 56, comma 3, il lavoratore può agire in giudizio per chiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore, ove esse siano direttamente a lui imputabili, ovvero del somministratore, qualora siano invece imputabili a quest'ultimo. Nel caso ricorrano le violazioni di cui all'articolo 56, comma 1, il lavoratore può agire in giudizio per richiedere la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del somministratore.

3. Nei casi di cui ai commi precedenti in cui il rapporto di lavoro venga costituito in capo all'utilizzatore, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare l'utilizzatore stesso dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata e tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dall'utilizzatore medesimo.

### **Articolo 69** **Sanzioni**

1. La violazione, da parte del somministratore e dell'utilizzatore, delle previsioni di cui agli articoli 61, comma 2, 63, comma 1, e 65, comma 1, nonché, da parte del solo utilizzatore di quelle di cui agli articoli 62, 65, commi 4 e 9, e 66, comma 4, e da parte del solo somministratore, di quella dell'articolo 63, comma 2, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

### **Articolo 70** **Esclusione del settore pubblico**

1. Le disposizioni di questo Capo III non trovano applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni, alle quali è fatto divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro subordinato.

## **CAPO IV** **Lavoro a tempo parziale**

### **Articolo 71** **Definizione**

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

### **Articolo 72** **Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale**

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

### **Articolo 73**

#### **Lavoro eccedente l'orario concordato e clausole elastiche**

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro concordato in misura non superiore al 50 per cento di quest'ultimo; restano fermi in ogni caso i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dai predetti contratti. Le ore eccedenti devono essere retribuite con una maggiorazione non inferiore al 10 per cento della retribuzione oraria globale di fatto fino alla quarantesima ora settimanale, e al 15 per cento dalla quarantesima alla quarantottesima ora settimanale. Le ore eccedenti sono comunque utili ai fini del calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti.
2. Il lavoratore ha la facoltà di rifiutare la richiesta di cui al comma precedente, salvo diversa previsione dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il rifiuto è consentito in ogni caso per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale, e in ogni caso qualora detta richiesta implichi lo svolgimento di prestazioni di lavoro in mesi non lavorati in base all'orario concordato, fatte salve disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Il legittimo rifiuto del lavoratore non può costituire giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.
3. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono autorizzare le parti del contratto di lavoro a tempo parziale indeterminato a pattuire per iscritto clausole elastiche che autorizzino il datore di lavoro, in presenza di comprovate esigenze organizzative o produttive, a fissare unilateralmente, con un preavviso di almeno 15 giorni, modificazioni temporanee della collocazione temporale delle prestazioni lavorative. Il lavoratore può revocare il consenso prestato alla clausola elastica in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari, di studio o di formazione professionale. Nel caso in cui non intenda comunque sottostare alla modifica legittimamente disposta dal datore, il lavoratore ha facoltà di recedere con effetto immediato dal contratto, con diritto a ricevere un'indennità la cui misura è fissata dai predetti contratti collettivi, ma che in ogni caso non può essere inferiore a tre mesi della sua retribuzione. Nel caso in cui accetti la modifica, il lavoratore ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dagli stessi contratti collettivi.

### **Articolo 74**

#### **Trattamento del lavoratore a tempo parziale**

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale, né deve ricevere un trattamento meno favorevole per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato, ove opportuno, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono comunque modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

## **Articolo 75**

### **Trasformazione del rapporto**

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo soggettivo o oggettivo di licenziamento.
2. Le parti possono concordare per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale utilizzando le procedure di cui all'articolo 2113, ultimo comma, del codice civile
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, 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, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche nel caso in cui le patologie oncologiche o le gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
5. Il diritto di cui al comma 3 è riconosciuto anche al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104.
6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la 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. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Al termine del periodo di congedo il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, è tenuto a ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, o il cui rapporto si sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, ha 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.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

## **Articolo 76**

### **Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine,

l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

## **Articolo 77** **Sanzioni**

1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia del giudice. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno pari al 20% della retribuzione stessa.
3. Le ore di lavoro svolte di fatto, eccedenti la percentuale massima consentita ai sensi dell'articolo 73, comma 1, comportano un'ulteriore maggiorazione del 50 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, oltre che l'applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, nel caso di violazione dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.
4. Il lavoratore a tempo parziale ha il diritto di ottenere, a sua richiesta, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, delle ore di lavoro eccedenti l'orario concordato fino alla quarantesima ora, svolte in via non meramente occasionale; i contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale possono stabilire criteri e modalità per il suo esercizio.

## **Articolo 78** **Disciplina previdenziale**

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del D. L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo ad efficacia generale di livello nazionale dell'ambito di riferimento per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista

dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

### **Articolo 79**

#### **Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche**

1. Le disposizioni del presente Capo IV si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Restano ferme le eventuali discipline difformi o integrative previste da disposizioni speciali in materia.

## **CAPO V**

### **Lavoro subordinato occasionale**

#### **Art. 80**

##### **Definizione e campo di applicazione**

1. Il contratto di lavoro subordinato occasionale ha ad oggetto prestazioni di natura meramente occasionale o saltuaria rese dai soggetti di cui al comma 2, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori di tipo domestico familiare, compresi l'insegnamento privato supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio e l'assistenza domiciliare occasionale ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) della realizzazione da parte di privati di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli di piccola entità;

2. Possono svolgere lavoro subordinato occasionale i seguenti soggetti:

- a) studenti
- b) inoccupati
- c) pensionati;
- d) disoccupati non percettori di forme previdenziali obbligatorie di integrazione al reddito o di trattamenti di disoccupazione, anche se extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro;

3. Il singolo lavoratore può essere occupato presso lo stesso datore di lavoro, in virtù di uno o più contratti di lavoro subordinato occasionale, per un periodo di tempo complessivamente non superiore a 40 giorni nel corso dell'anno solare, ed i relativi compensi non possono essere superiori a € 2.500.