

Il lavoro a tempo parziale – Cosa prevede la legge

Il tempo parziale è disciplinato dal Codice delle obbligazioni, in particolare i seguenti aspetti:

Contratto di lavoro

Un contratto di lavoro a tempo parziale è un contratto in base al quale un lavoratore s'impegna a lavorare regolarmente al servizio del datore di lavoro per ore, mezze giornate o giornate (art. 319 cpv. 2 CO). Salvo il fatto che la durata dell'attività esercitata è ridotta, si tratta di un contratto individuale di lavoro ordinario. Tutte le disposizioni stabilite dalla legge per i dipendenti a tempo pieno si applicano quindi anche a coloro che lavorano a tempo parziale.

Incapacità di lavoro e versamento del salario

Per poter essere retribuiti senza interruzione per tutto il periodo in cui non si può lavorare, il dipendente non deve aver commesso «colpe», ossia avere avuto un comportamento che causi l'incapacità di lavoro. Ciò vale per la malattia, la gravidanza e l'infortunio (un elenco non esaustivo).

Il salario in caso di incapacità di lavoro è calcolato sul salario a tempo parziale e la durata dell'obbligo di versamento è la stessa di quella dei dipendenti a tempo pieno. La protezione contro il licenziamento è la stessa di quella del lavoro a tempo pieno.

Per saperne di più, il sito www.infomaternita.ch illustra in dettaglio il versamento del salario in caso di assenza anche non dovuta a maternità.

Ore supplementari

I lavoratori a tempo parziale sono soggetti all'obbligo di eseguire ore supplementari solo in misura limitata. L'articolo 321c CO prevede infatti che il lavoratore «è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede». Dal dipendente a tempo parziale ci si aspetta dunque un'organizzazione della vita privata che consenta di poter aumentare temporaneamente il suo orario di lavoro. Sarebbe opportuno discutere individualmente con il datore di lavoro della disponibilità richiesta.

Compensazione delle ore supplementari

Il principio della compensazione delle ore supplementari è uguale a quello dei dipendenti a tempo pieno. Attenzione, però, il contratto (che deve indicarlo per iscritto) può prevedere che vengano considerate ore supplementari solo quelle che superano la durata ordinaria di lavoro nell'impresa, ossia l'equivalente di un tempo pieno.

Vacanze

I dipendenti a tempo parziale hanno lo stesso diritto alle vacanze di coloro che lavorano a tempo pieno. Essi devono godere quindi del tempo libero e del salario corrispondente.

In via eccezionale, quando il tempo parziale varia molto o quando il grado di occupazione è molto basso, le vacanze possono essere concesse sotto forma d'indennità. I dipendenti a tempo parziale hanno comunque il diritto di poter beneficiare delle vacanze sotto forma di tempo libero, ma senza essere retribuiti visto che hanno già ricevuto un supplemento per le vacanze sotto forma d'indennità.

Indennità vacanze

Devono essere separate dal salario, ossia non possono essere incluse nel salario orario e devono essere menzionate separatamente in ogni busta paga. Se non è così, il dipendente può reclamare il pagamento dell'indennità vacanze.

L'indennità di vacanze ammonta a:

- 4 settimane di vacanze: 8,33 %
- 5 settimane di vacanze: 10,63 %
- 6 settimane di vacanze: 13,04 %

Giorni festivi

I dipendenti retribuiti mensilmente ricevono il salario anche per i giorni festivi. Quelli retribuiti a ore, sono retribuiti solo se il loro contratto di lavoro individuale e un CCL lo prevedono espressamente. Solo il congedo del 1° agosto (l'unico giorno festivo federale ufficiale, gli altri giorni dipendono dai Cantoni) dà ai lavoratori retribuiti a ore il diritto legale al versamento del salario.

Nessun diritto al lavoro a tempo parziale

Non esiste un diritto a poter lavorare a tempo parziale, indipendentemente dal motivo. Alcune imprese concedono questa soluzione più facilmente di altre. Alla rubrica Consigli pratici – Al lavoro - Informarsi, troverete alcuni esempi di buone prassi in questo settore. Se non stipulato diversamente nel contratto collettivo di lavoro, ogni dipendente deve negoziare individualmente e per tempo un'eventuale riduzione del suo grado di occupazione. Per prepararvi bene alla negoziazione potete consultare il documento «Aiuto alla negoziazione» (disponibile per esempio su Consigli pratici – In caso di emergenza – Incidente).