



## Differenza tra part-time verticale, orizzontale e misto

### ***Cosa significa part-time verticale, orizzontale e misto; la disciplina e i limiti previsti dalla legge.***

In tempo di crisi anche un contratto di **lavoro part-time** è buono per cercare di mandare avanti la famiglia o iniziare ad arricchire di esperienze il proprio curriculum. Così, anche l'azienda trova più conveniente assumere dipendenti che svolgano orario di lavoro ridotto in modo da diminuire il peso fiscale connesso alla loro regolarizzazione. Spesso, si parla genericamente di «**part-time**» o «lavoro a tempo parziale» (contrapponendolo al lavoro *full-time* o «a tempo pieno»). Tuttavia esistono diverse forme di contratto di lavoro part-time. In particolare si tratta di tre tipi, le cui principali figure sono il part-time orizzontale e quello verticale. Cerchiamo quindi di capire qual è la **differenza tra part-time verticale e part-time orizzontale** e scoprire come funzionano.

### **Cos'è il part-time**

Iniziamo a definire cosa si intende con lavoro part-time. Come saprà bene chi mastica l'inglese o chi ha già avuto esperienze lavorative di questo tipo, il part-time è un normalissimo rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che tuttavia si caratterizza per il fatto che l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello previsto dai contratti collettivi.

In teoria è possibile anche il contratto di lavoro a termine, ossia a tempo determinato. L'accordo del part-time deve figurare per iscritto, ossia nel contratto di assunzione. Esso deve indicare la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nulla esclude che il dipendente assunto in part-time faccia **straordinari**, purché questi non allunghino l'orario di lavoro oltre quello normale del lavoratore a tempo pieno.

È possibile stipulare un part-time con «**clausole elastiche**» che consentono all'azienda una maggiore flessibilità; in particolare esse danno la possibilità di distribuire diversamente la prestazione lavorativa concordata nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, o di estendere la durata della prestazione lavorativa per periodi prolungati e continuativi fino al limite della durata "normale" del lavoro a tempo pieno.

### **Quanti sono i tipi di part-time**

Esistono tre forme di contratto part-time. Vediamoli singolarmente.



### **Cos'è il part-time orizzontale**

Il part-time orizzontale è il classico lavoro a «mezza giornata». In pratica il dipendente lavora tutta la settimana ma ad orario ridotto (ad esempio dalle 9 alle 13)

### **Cos'è il part-time verticale**

Nel part-time verticale il dipendente lavora tutta la giornata, secondo l'orario normale degli altri dipendenti full time, tuttavia non tutti i giorni della settimana ma solo alcuni (ad esempio 8 ore al giorno 3 o 4 giorni a settimana; oppure solo alcune settimane o alcuni mesi dell'anno).

### **Cos'è il part-time misto**

È possibile cumulare contemporaneamente il part-time verticale con quello orizzontale. Ad esempio: il dipendente lavora mezza giornata e non tutta la settimana ma solo alcuni giorni; oppure in alcuni periodi dell'anno lavora tutti i giorni ma solo dalle 14 alle 18, mentre nei mesi restanti 8 ore al giorno ma solo dal martedì al venerdì.

### **Differenza tra part-time verticale e orizzontale**

Da quanto detto la differenza tra part-time verticale e part-time orizzontale dovrebbe risultare chiara: nel primo (part-time verticale) il lavoratore svolge servizio per le tutte le ore della giornata, ma non tutta la settimana; nel secondo (part-time orizzontale) il lavoratore svolge servizio per tutta la settimana ma non per tutte le ore della giornata.

### **Cumulo di part-time**

È possibile cumulare più contratti di lavoro part-time con differenti datori di lavoro fermo restando il rispetto:

- della durata massima settimanale (o media nel periodo di riferimento) della prestazione;
- del diritto al riposo settimanale (almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni);
- del diritto al riposo giornaliero (11 ore consecutive ogni 24 ore).

Pertanto il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività.