

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo No. 81/2015 (c.d. Jobs Act), il lavoro a tempo parziale è stato oggetto di una serie di modifiche che hanno riguardato in particolare le modalità organizzative di questa tipologia contrattuale, nonché aspetti quali il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e le clausole elastiche.

Oltre all'obbligo della forma scritta, il Jobs Act prevede che il contratto di lavoro a tempo parziale indichi espressamente "la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno" (Capo II, Sezione I, Art. 5, comma 2), stabilendo altresì che "Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite" (Capo II, Sezione I, Art. 5, comma 3).

Di conseguenza, e proprio in virtù del fatto che la prestazione lavorativa si svolgerà in considerazione di quanto previsto dal contratto individuale, sembra venir meno, almeno da un punto di vista formale, la distinzione tra part-time orizzontale (in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero), part-time verticale (secondo cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) e part-time misto (una combinazione delle due modalità summenzionate, che prevede una riduzione dell'orario normale giornaliero, ma con punte verticali in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno)[1].

Il fatto che il testo del decreto non faccia più alcun riferimento alle tre modalità organizzative di cui sopra facilita non di poco il lavoro del traduttore, anche considerando la difficoltà di queste di essere rese in lingua inglese.

In tal senso, mentre la nozione di lavoro a tempo parziale è ovviamente nota nei Paesi anglosassoni e viene identificata in lingua inglese con una terminologia pressoché uniforme (si parla di **part-time work** o **part-time employment** e, relativamente alla tipologia contrattuale, **part-time employment contract**, per distinguerlo dal **full-time employment contract**, ovvero il contratto di lavoro a tempo pieno), le tre modalità di cui sopra presentano una serie di complessità al momento della traduzione.

Anche all'interno dei testi ufficiali, le rese sono molteplici e non sempre di facile comprensione per uno straniero che non abbia una conoscenza dell'istituto all'interno del sistema italiano. Ad esempio, nei documenti della Commissione europea, i concetti di "part-time orizzontale" e "part-time verticale" sono stati tradotti quasi letteralmente:

Esempio di traduzione in lingua inglese delle modalità di lavoro a tempo parziale^[2]

Versione in lingua italiana

3) se la clausola 4 sul principio di non discriminazione possa estendersi anche nell'ambito delle varie tipologie di contratto part-time, atteso che nell'ipotesi di lavoro a **tempo parziale orizzontale**, a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, sulla base della legislazione nazionale, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare, diversamente dal **part-time verticale**.

[...] essendo indubitabile che la mancata considerazione ai fini pensionistici delle settimane non lavorate costituisca una importante remora alla scelta del lavoro **part-time nella forma del tipo verticale**

Versione in lingua inglese

3. Can Clause 4 [of the Framework Agreement] on the principle of nondiscrimination also be extended to various kinds of part-time contract, in view of the fact that, in the case of **'horizontal' part-time work**, where the total number of hours worked and for which remuneration is paid in the calendar year is equal, all the weeks of the calendar year are taken into account under national legislation, whereas they are not in the case of **'vertical' part-time work**?

[...] it is unquestionable that the failure to take into account for pension purposes the weeks not worked constitutes a significant disincentive to choosing **'vertical' part-time working arrangements**?

Fonte: EUR-Lex, 2016.

Fermo restando la difficoltà di rendere in un'altra lingua pratiche e nozioni di un particolare ordinamento giuridico, la traduzione inglese fornita dalla Commissione è discutibile, in quanto non chiarisce se, e in che misura, il part-time verticale differisce da quello orizzontale.

Entrambe le soluzioni proposte, *'horizontal' and 'vertical' part-time work* e *'vertical part-time working arrangements'* infatti, essendo rese letteralmente, impediscono a uno straniero di comprendere le caratteristiche principali dell'una o dell'altra modalità.

Come avviene frequentemente nell'ambito della traduzione, una perifrasi risulta più efficace di una

resa letterale e definisce in maniera chiara la differenza tra le diverse tipologie di lavoro tempo parziale. Una possibilità per rendere il concetto di part-time orizzontale è il ricorso all'espressione "*part-time work where one works fewer hours than normal daily working time*", mentre il part-time verticale può essere tradotto con "*part-time work where one works full-time only on some days of the week, month or year*".

Quanto alla combinazione delle due modalità, ossia il part-time misto, una possibile traduzione del concetto in inglese potrebbe essere la seguente: "*part-time work that combines working full time only on certain days and fewer hours in others*".

Sebbene non proprio sintetiche, le opzioni suggerite spiegano meglio le distinzioni in essere tra le diverse modalità di lavoro a tempo parziale. Esistono invero altre espressioni utilizzate nella letteratura internazionale, soprattutto per identificare le tipologie del part-time orizzontale e verticale. Il primo infatti viene indicato con **part-day part-time**, mentre il secondo con **full-day part-time**.

Anche la distinzione tra **lavoro supplementare** e **lavoro straordinario**, e il concetto di **clausole elastiche** nell'ambito del contratto di lavoro a tempo parziale potrebbero non essere così immediate al momento della traduzione in lingua inglese.

Relativamente al primo, il Decreto legislativo 81/2015 stabilisce che "Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate", prevedendo altresì una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto".

Quanto al lavoro straordinario propriamente detto, il decreto precisa che "Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del Decreto Legislativo n. 66 del 2003", ossia ovvero oltre le ore normali di lavoro, 8 ore giornaliere e 40 settimanali, fermo restando quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Mentre per la nozione di lavoro straordinario è possibile fare ricorso al corrispettivo in lingua inglese (**overtime**), il concetto di lavoro supplementare va necessariamente spiegato, proprio per distinguerlo dal primo. La traduzione letterale del concetto, *supplementary work*, è infatti tanto generica quanto ambigua, poiché non chiarisce rispetto a cosa, la prestazione lavorativa sia supplementare.

Per tale ragione, una possibile resa in lingua inglese potrebbe essere la seguente **“extra hours the amount of which is laid down in the applicable collective agreement, or in any case not exceeding 25% of weekly working time as defined in the employment contract”**.

Infine, le clausole elastiche stabiliscono le condizioni e le modalità attraverso cui il datore di lavoro può “modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell’aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale”.

Anche in questo caso, il ricorso a una perifrasi potrebbe aiutare a chiarire più efficacemente il meccanismo alla base di queste clausole: **“clauses allowing the employer to review the scheduling of working time and to increase it up to a maximum of 25% of the annual hours traditionally worked by part-time workers”**.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

[@Pietro_Manzella](#)

[1] Per approfondimenti, si veda M. Tiraboschi, *Teoria e Pratica dei Contratti di Lavoro*, ADAPT

University Press, 2015, p. 96.

[2] *Reference for a preliminary ruling from the Corte d'Appello di Roma (Italy) lodged on 12 September 2008 — Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v Daniela Lotti and Clara Matteucci, (Case C- 396/08)*, available in both English and Italian at <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ENIT/TXT/?uri=CELEX:62008CN0396&from=EN>.

Scarica il **PDF** 