

# Lavoro part time: posso svolgere un'altra occupazione?

L'AUTORE: [Emanuele Carbonara](#)

*Se lavoro mezza giornata in un'azienda posso avere un seconda occupazione? La risposta della Cassazione.*

Se **lavoro part time** in un'azienda, **posso svolgere un'altra occupazione** che mi consenta di arrotondare e guadagnare adeguatamente? La risposta affermativa arriva direttamente dalla Cassazione: il datore di lavoro, in linea generale, non può impedire ai dipendenti **part time** di lavorare altrove. In ogni caso, non può farlo in modo incondizionato. Se l'ulteriore attività non è incompatibile con la prima, il lavoratore a tempo parziale non può essere sanzionato in alcun modo, né tantomeno licenziato.

Il **part time** (o contratto di lavoro a tempo parziale) è un contratto di lavoro subordinato con una precisa caratteristica: un orario di lavoro ridotto rispetto al rapporto full time (o lavoro a tempo pieno). La durata massima del lavoro a tempo pieno è attualmente pari a 40 ore settimanali. Attraverso il part time, quindi, il lavoratore ha la possibilità di conciliare l'attività lavorativa con altre esigenze, quali possono essere quelle familiari. La disciplina del lavoro a tempo parziale è oggi contenuta del D.Lgs. n. 81 del 2015. Esistono diverse tipologie di **part time**:

- il part time orizzontale: il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario giornaliero (ad esempio mezza giornata tutti i giorni);
- il part time verticale: il dipendente lavora full time, ma non per tutti i giorni nella settimana (ad esempio lavora a tempo pieno, ma solo lunedì martedì e mercoledì);
- il part time misto, in cui si combinano le due tipologie appena descritte.  
La retribuzione sarà proporzionata alla durata del lavoro settimanale. In ogni altro aspetto, il dipendente part time non può ricevere un trattamento peggiore rispetto a chi lavora a tempo pieno: egli ha gli stessi diritti del lavoratore full time.

La Suprema Corte, con una recente sentenza , ha affermato che è illegittimo il regolamento aziendale che imponga un divieto assoluto, per il lavoratore **part time**, di **svolgere altre occupazioni**. Nel caso di specie, il suddetto regolamento vietava ai dipendenti (anche part time) di avere un altro impiego, sia esso pubblico o privato; allo stesso modo, era vietato lo svolgimento di ogni **altro lavoro** o attività inconciliabile con l'osservanza dei doveri d'ufficio e con il decoro dell'ente.

Secondo i giudici, tali proibizioni non possono essere imposte in modo categorico. Al contrario, occorre valutare caso per caso se l'ulteriore attività svolta dal dipendente part

time possa definirsi concretamente inconciliabile con il primo lavoro. In poche parole, il divieto non deve essere assoluto ma relativo.

Come precedentemente affermato, il **part time** è una formula lavorativa che consente di conciliare il lavoro stesso con altre esigenze della vita. Si pensi al caso delle lavoratrici con bambini piccoli o a chi soffre di determinate patologie e non può svolgere un lavoro a tempo pieno. Ancora, si pensi ad uno studente che voglia lavorare e studiare al tempo stesso. Il diritto al lavoro è espressamente riconosciuto dalla nostra Costituzione. La Carta fondamentale afferma che:

- «la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto» ;
- «la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni»;
- «il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Con riferimento alla retribuzione, si è detto che nel **part time** essa risulta, per forza di cose, inferiore rispetto a quella spettante al lavoratore a tempo pieno (generalmente la paga oscilla tra i 400 e i 600 euro). Tale somma, afferma la Cassazione con riferimento al caso concreto, risulta sicuramente insufficiente a garantire un dignitoso e adeguato sostentamento per il lavoratore. In poche parole, il dipendente non può vivere di solo part time: di conseguenza, è legittimato a esercitare un **altro lavoro** durante la giornata.

Analizzando l'assunto da un altro punto di vista: il datore di lavoro non può imporre un divieto assoluto di **svolgere altre occupazioni**. Egli non ha facoltà, quindi, di reprimere unilateralmente il diritto del lavoratore di dedicarsi ad altro. Si badi, il regolamento aziendale ben può prevedere un divieto in tal senso. La proibizione in questione, però, dovrà intendersi in senso relativo. Andrà verificato caso per caso se l'ulteriore impiego del dipendente risulti incompatibile con il primo oppure se vada a ledere l'osservanza dei doveri d'ufficio o il decoro dell'azienda.

Qualora l'ulteriore attività lavorativa si svolga fuori dall'orario di **part time** (e dunque non comporti assenze del dipendente), non generi uno sviamento della clientela, non sia concorrenziale rispetto alla prima attività, il dipendente a tempo parziale non potrà essere licenziato (o differentemente sanzionato). Viceversa, il divieto imposto dal datore potrebbe essere legittimo qualora, nella situazione concreta, il secondo lavoro sia del tutto inconciliabile col primo (ad esempio se gli orari lavorativi coincidono in parte o si tratta di attività in concorrenza tra loro, tali da comportare uno sviamento della clientela).