

# Sì al part-time frazionato anche per i disabili

Cass. 25 luglio 2014 n. 17009

**Ove il rapporto di lavoro a tempo parziale preveda una precisa e predeterminata articolazione della prestazione su turni, in modo che il lavoratore sia posto in grado di conoscere con esattezza il tempo del suo impegno lavorativo, il contratto deve intendersi validamente stipulato, rimanendo escluso il potere del datore di lavoro di variare l'orario lavorativo a suo arbitrio, senza alcuna preventiva concertazione, ovvero al di fuori delle modalità fissate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000.**

In materia di assunzione part-time del disabile, la Suprema Corte di Cassazione ha affrontato due principali questioni: se e come tale lavoratore può essere adibito in turni di lavoro nell'ambito del suo orario ridotto settimanale, e se è per ciò necessario il consenso del lavoratore medesimo. Sul punto i giudici hanno decretato la legittimità del contratto di lavoro part-time, con orario parte al mattino e parte al pomeriggio, sottoscritto dall'azienda e da un lavoratore disabile in accordo tra loro, qualora le condizioni e l'organizzazione del lavoro in azienda siano tali da non consentire l'assunzione con orario continuativo: infatti l'azienda non è tenuta a modificare la propria struttura per adempiere all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili.

Inoltre, la Corte ha precisato che, come preclusione al datore di lavoro, sussiste l'impossibilità di modificare unilateralmente l'orario di lavoro del lavoratore part-time, ma esistono clausole flessibili ed elastiche volte a superare eventuali necessità produttive.