

La disciplina del rapporto di lavoro

PART TIME

Linee guida alla lettura

- ⇒ al testo consolidato del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 con le modifiche apportate dagli articoli 46, comma 1 e 85, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- ⇒ alla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18 marzo 2004.



fabidonna

Coordinamento Nazionale Femminile

PREMESSA

Una parte degli studi sociologici degli ultimi anni riguarda il tema dei “tempi sociali”, ovvero il tema di come gli orari e i tempi della vita familiare, personale e sociale riescano a combinarsi e a coordinarsi con i tempi e gli orari di lavoro delle persone.

Di fatto, a fronte dell’indubbia preminenza dei tempi lavorativi su quelli privati, il problema del coordinamento e della conciliazione tra vita e lavoro tende a confluire sulle persone che sono maggiormente occupate nella famiglia, nella cura dei bambini e degli anziani.

L’indagine sui tempi sociali serve dunque ad enucleare le numerose difficoltà che incontrano, soprattutto le donne, nel conciliare la “doppia presenza” nel lavoro e nella famiglia.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato nel tempo un valido strumento per incrementare l’occupazione di particolari categorie come le donne, i giovani e i lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configurava come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permetteva di adattarsi a particolari esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia, da una parte e di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese dall’altra.

Ora la nuova disciplina contiene innovazioni radicali, in taluni casi peggiorativi, in quanto le decisioni prese non sono più ritrattabili, rendendo il part time meno flessibile per il lavoratore. Circa il 98% delle persone che scelgono il part time sono donne con carichi familiari per le quali la certezza di quantità e collocazione dell’orario è fondamentale, pertanto le nuove clausole di variabilità ne limitano, in taluni casi, l’utilizzo.

In sostanza, il lavoro a tempo parziale, nella nuova disciplina, è meno flessibile per coloro che si orientano a tale tipologia lavorativa anche per esigenze personali, poiché allenta la rete delle sicurezze normative e sindacali a discapito dei soggetti deboli del mercato del lavoro.

Per taluni la riforma avrebbe ricondotto l’istituto del part time ad una disciplina pur sempre garantista, ma nei limiti del ragionevole; si tratterebbe di una regolamentazione che, se ben sostenuta dalle parti sociali, potrebbe essere idonea a valorizzare le potenzialità in termini di strumento che incontra gli interessi del lavoratore e delle imprese.

Si dice che l’Italia sia il Paese più vecchio del mondo, sia per i livelli di sopravvivenza estremamente favorevole, sia per la bassissima fecondità.

La difficoltà a conciliare famiglia, figli e lavoro è fra le cause del calo demografico, e da un’indagine Istat (seminario CNEL Roma 2/12/2003 “Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione”) pare che i nodi critici riguardino soprattutto le rigidità nell’orario di lavoro in senso lato (ad esempio il fatto di non poter entrare più tardi oppure uscire anticipatamente se necessario, le difficoltà connesse allo svolgimento di turni, il lavorare la sera o nei fine settimana), dunque il ricorso ad un contratto di lavoro a part time è particolarmente favorevole alle donne.

Tuttavia tale rimedio non sempre è risolutivo, il rischio di lasciare o di perdere il lavoro dopo la nascita dei figli è molto elevato per le lavoratrici a part time, rispetto a quelle a tempo pieno, per l’elevata precarietà, in quanto in Italia il part time non ha una connotazione univoca, troppo spesso viene visto come una alternativa obbligata e ghetizzante.

Vi è dunque una forte tensione fra chi rivendica il contratto a tempo parziale come un “ponte” verso il mondo del lavoro a tempo pieno, come un’opportunità per i giovani che vi devono accedere o rientrare, e chi lo definisce una “trappola” verso la precarietà e la disoccupazione.

Invece, nei Paesi Europei dove il part time è nato, il fenomeno viene considerato diversamente e, oltre ad essere notevolmente radicato nel tessuto sociale, fa registrare un livello di soddisfazione piuttosto elevato; in questo diverso approccio giocano ovviamente diversità culturali, sociali e strutturali.

Nel Libro Bianco sull'assistenza e sul welfare, attraverso la valorizzazione della famiglia come centro del sistema di protezione sociale, si prevedono modifiche strutturali di sostegno alle nuove figure professionali, introdotte dal D.Lgs. 276/2003.

Partendo dal fatto che occorre fare un maggior uso di asili nido, il Ministero del Lavoro prevede che si debbano ridurre i costi di tale servizio, ampliare l'offerta pubblica e rendere più flessibile l'orario degli stessi, favorendo anche l'incentivazione e il finanziamento di strutture aziendali.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito il nuovo contratto di lavoro a part time **un contratto di flessibilità**, che contempera l'esigenza produttiva dell'impresa con adeguate garanzie per il lavoratore:

“Sempre più imprese hanno bisogno di organizzarsi in modo flessibile per competere; e sempre più persone hanno bisogno di conciliare il tempo di lavoro con il tempo per la famiglia o lo studio. Grazie al nuovo part time ora è più facile mettere d'accordo le esigenze delle imprese e dei lavoratori.”

“Le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi Europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibili e atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani e anziani). Tali modifiche sono attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale, attraverso la valorizzazione del ruolo di autonomia collettiva e, in mancanza di questa, della autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoratore secondo quanto previsto dalla direttiva 97/1/CE.”

“Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal legislatore comunitario, venga ancora utilizzato in Italia in misura ridotta rispetto agli altri Paesi a causa di una regolamentazione eccessivamente rigida e formalistica che si è inteso superare con le nuove disposizioni contenute nel D.Lgs. 276. Pertanto, nel presupposto che la promozione del lavoro a tempo parziale passi necessariamente attraverso una notevole semplificazione normativa, la riforma Biagi agli incentivi normativi già previsti, ne aggiunge di nuovi – eliminando inutili appesantimenti burocratici e restituendo alla contrattazione collettiva e individuale piena operatività – al fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare.”

Un importante ruolo è ora affidato alla contrattazione collettiva, attraverso i rimandi nei diversi capitoli del decreto.

È davvero grande la responsabilità del sindacato in questo contesto, dovendo lo stesso salvaguardare i diritti dei lavoratori nel delicato equilibrio fra esigenze datoriali di ricorrere al part time quale strumento di flessibilità, e necessità di lavoratori/lavoratrici di scegliere la riduzione di orario per motivi personali e familiari.

Segreteria Nazionale

Coordinamento Nazionale Personale Femminile

Roma, marzo 2006

LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

Con la legge n. 863/84 era stata data una prima disciplina del lavoro dipendente a tempo parziale. Elemento caratterizzante **era la volontarietà** della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa.

L'art. 5 si caratterizzava per una rigida predeterminazione delle specificità del contratto: mansioni, entità e distribuzione dell'orario. Era pertanto esclusa la possibilità di variare in modo elastico l'orario di lavoro, perché ciò avrebbe compromesso *“qualunque spazio di disponibilità per il lavoratore del proprio tempo libero”*, così come afferma la Corte Costituzionale con sentenza del 11/5/1992 n. 210 (...l'indicazione puntuale della distribuzione dell'orario è un requisito di contenuto oltretutto di forma del contratto di lavoro a tempo parziale).

La legge venne poi riformata con il D.Lgs. 61/2000 e successivamente con il D.Lgs. 100/2001. Questa disciplina prevedeva ancora un modello rigido di part time con possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva e con spiragli per la negoziazione individuale. Ma la flessibilità aggiuntiva si presentava poco gravosa per il lavoratore e molto costosa per il datore di lavoro.

Il D.Lgs. 276/2003 ha sostanzialmente innovato l'istituto del part time, è attuativo della legge 30/2003 (cosiddetta legge Biagi) ed è entrato in vigore il 24/10/2003.

Il cambiamento di rotta si evidenzia sin dalla relazione di accompagnamento della legge 30/2003 che, nel ricalcare i principi contenuti nel Libro Bianco di Biagi, preannuncia un alleggerimento dei vincoli legali e sindacali con una intensa valorizzazione dell'autonomia individuale in tema di organizzazione della quantità e qualità del tempo di lavoro.

Con circolare n. 9 del 18 marzo 2004, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha ritenuto di dover chiarire alcuni punti e dare la giusta interpretazione.

Ad oggi, quindi, in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento al testo consolidato del D.Lgs. 61/2000 (con le modifiche del D.Lgs. 276/2003) e alla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18/3/2004 (Il lavoro a tempo parziale).

DEFINIZIONI – Art. 1

Un rapporto di lavoro subordinato può avvenire a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time). La legge definisce quale

- ✓ lavoro a “**tempo pieno**” quello svolto secondo l’orario normale di lavoro di cui all’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 66 dell’8 aprile 2003 o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi;
- ✓ lavoro a “**tempo parziale**” quello in cui l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulti comunque inferiore a quello indicato per il tempo pieno; nel nostro settore di norma è compreso fra le 15 e le 32,30 ore settimanali.

LE VARIE FORME DI PART TIME

ORIZZONTALE – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione ad orario ridotto su base giornaliera rispetto alla previsione contrattuale, ma svolto in maniera continuativa per tutte le giornate lavorative dell’anno.

VERTICALE – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione ad orario pieno (giornaliero, settimanale, mensile) svolta solamente per alcuni giorni della settimana, alcune settimane al mese, o alcuni mesi nell’anno.

MISTO – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione in cui si alterna l’orario ridotto all’orario pieno in alcuni periodi della settimana, del mese o dell’anno.

Altra caratteristica del part time è che può essere a **tempo indeterminato**, con facoltà di richiesta di rientro a tempo pieno da parte del lavoratore; a **tempo determinato**, per un periodo prestabilito, con facoltà di rinnovo.

COMPATIBILITA’ CON CONTRATTI PARTICOLARI

Si pongono problemi di compatibilità tra il part time e particolari contratti di lavoro.

APPRENDISTATO – la giurisprudenza e il Ministero del Lavoro hanno stabilito che sussiste compatibilità tra i due istituti e che *“deve essere verificata con riferimento al caso di specie, per accertare se l’orario limitato consenta l’assolvimento dei compiti fondamentali posti a carico dell’imprenditore, quale appunto quello di impartire l’insegnamento necessario al conseguimento da parte dell’apprendista della capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato”*.

TEMPO DETERMINATO – nessun dubbio sulla compatibilità, sancita dal d.lgs. 368/2001 (possibilità di assumere a tempo determinato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) e confermata dall’art. 46 del d.lgs. 276/2003; anche per le sostituzioni di lavoratrici in maternità è possibile assumere a tempo parziale determinato, secondo quanto previsto dall’art. 4 D.Lgs. 151/2001 (Congedi Parentali).

CONTRATTO DI INSERIMENTO - non esiste incompatibilità ma, come per l’apprendistato, la compatibilità deve essere oggetto di una valutazione caso per caso.

PERIODO DI PROVA – il periodo di prova è ammissibile per lo stesso numero di giornate previsto per il normale rapporto a tempo pieno, dunque, senza criteri di proporzionalità.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO - la Cassazione ha stabilito che il part time è pienamente compatibile in base al fatto che *“la riduzione dell’orario di lavoro deve essere considerata come una legittima esplicazione dell’esercizio dell’autonomia negoziale delle parti anche nel caso di avviamento obbligatorio”*.

EXTRACOMUNITARI STAGIONALI – l’Inps, nel 1999, ha precisato che è possibile instaurare un rapporto di lavoro part time con lavoratori stagionali extracomunitari in quei settori i cui contratti collettivi lo prevedano.

Nel settore privato **sono ammessi più rapporti di lavoro contemporaneamente**, purché abbiano modalità e tempi fra loro conciliabili.

Il fenomeno della doppia occupazione è generalmente legato al lavoro a tempo parziale e nel nostro ordinamento giuridico non esiste alcuna norma che vieti nel settore privato il cumulo delle prestazioni lavorative oltre i limiti dell’orario prescritti per la durata dell’orario normale e straordinario di lavoro.

Un secondo lavoro subordinato può essere svolto, purché nel rispetto degli obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà, così come affermato dall’art. 2105 c.c. *“il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione ed ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

E’ altresì **compatibile l’erogazione della prestazione di disoccupazione** con la prosecuzione di uno o più rapporti di lavoro a tempo parziale. L’INPS riconosce al lavoratore il diritto all’indennità di disoccupazione, anche se occupato presso due datori di lavoro, quando rimanga disoccupato nell’attività lavorativa che costituisce la sua principale risorsa economica.

Non è ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale:

- ❖ per i LAVORANTI A DOMICILIO, in quanto questo tipo di contratto non fa riferimento alle ore di lavoro prestato, ma si basa esclusivamente sulle date di consegna e riconsegna delle partite di prodotti da lavorare costituenti la commessa,
- ❖ per i LAVORATORI DOMESTICI, in quanto secondo il codice civile, questo contratto ha una specialità ed autonomia rispetto al comune rapporto di lavoro subordinato ed è caratterizzato di per sé stesso ed in modo prevalente da un “servizio ridotto ad ore” (diversamente, v. però Cass., 10-02-1989, n. 834).

I CONTRATTI AZIENDALI E COLLETTIVI

I contratti collettivi nazionali o territoriali e i contratti collettivi integrativi aziendali stipulati fra le parti datoriali e/o sindacali, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro, sia esso prestato in forma full time e/o part time, per specifiche figure o livelli professionali.

Nel nostro settore continua a trovare applicazione l’art. 26 del CCNL 11 luglio ’99, fino a che, secondo l’art. 16 del CCNL 12 febbraio 2005, nell’ambito di una commissione tecnica, non si definiranno nuove regole, alla luce delle modifiche legislative, circa le tematiche del lavoro a tempo parziale.

Il CCNL vigente, in particolare, stabilisce:

- nelle giornate semifestive ai lavoratori a tempo parziale spetta una riduzione d’orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore;
- l’addestramento per i neo assunti con contratto non a termine a tempo parziale deve essere riconosciuto per un periodo non inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno;

- per ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali;
- per la formazione professionale, ai part time si applica l'art. 54 del CCNL, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite da svolgere durante il loro normale orario di lavoro;
- il numero dei rapporti non può superare il 20% del personale destinatario del CCNL per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio, e del 10% per le assunzioni dall'esterno, prendendo a riferimento i dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente;
- la durata settimanale dell'orario
 - ✓ può essere compresa tra le 15 e le 32,30 ore con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista,
 - ✓ può essere inferiore alle 15 ore per il personale della 1' area professionale o addetto a mansioni operaie della 2' area,
 - ✓ le prestazioni lavorative sono concordate secondo le esigenze di servizio, anche tramite turni, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore,
 - ✓ nel caso di part time verticale o misto mensile o annuale, l'orario settimanale è fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno,
 - ✓ l'attività lavorativa può comprendere anche il sabato o la domenica se previsto anche per il personale a tempo pieno e comunque previa intesa con il sindacato aziendale,
 - ✓ le riduzioni di orario sono proporzionate rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno;
- nel limite di 2 ore al giorno e 50 ore per anno, possono venire richieste prestazioni supplementari, con un compenso corrispondente alla paga oraria, per
 - ✓ operazioni di quadratura contabile o di chiusura,
 - ✓ interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro,
 - ✓ assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità produttiva;
- il dipendente ha facoltà di chiedere il ripristino a tempo pieno prima della scadenza concordata o in caso di part time a tempo indeterminato, e l'azienda accoglierà le domande compatibilmente con le esigenze di servizio e di norma entro i 3 mesi, tenendo conto di eventuali disponibilità al trasferimento ad altra unità lavorativa, e motivando eventuali richieste non accolte;
- le assemblee potranno essere indette in orari che favoriscano la partecipazione del personale a part time, secondo modalità concordate fra sindacato e azienda.

Il punto 9 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 sancisce che **intese aziendali** possono, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali, o in presenza di tensioni occupazionali

- superare le percentuali massime stabilite in sede nazionale;
- fissare la durata dell'orario di lavoro in misura inferiore o superiore rispetto le 15 e le 32,30 ore settimanali;
- stabilire ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 2

Il contratto part time, per legge, deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* (dunque ai soli fini della prova). La Corte Costituzionale, con sentenza n. 210/92, aveva stabilito che il contratto deve essere preventivamente determinato nel contenuto, con riferimento in particolare alla durata, all'orario e alla collocazione temporale della prestazione (giorno, settimana, mese, anno). Questo principio è stato confermato dal d.lgs. 276/2003.

L'art. 85, comma 2, del d.lgs. 276/2003 ha abrogato l'obbligo, contenuto nell'art. 2 del d.lgs. 61/2000, di inviare copia del contratto entro 30 giorni alla Direzione Provinciale del lavoro, restando tuttavia l'obbligo generale di comunicare l'assunzione entro 5 giorni dalla stessa. Altresì non è più prevista la presenza del Sindacato all'atto della stipula per la convalida del contratto, ma resta solo in caso di richiesta di sottoscrizione di eventuali clausole di variabilità (flessibilità ed elasticità).

Non è ammessa la possibilità, per il datore di lavoro, di variare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa. Ciò può avvenire solo con il mutuo consenso delle parti, così da garantire al lavoratore la possibilità di programmare altre attività (*la norma non vale se nel contratto sono state inserite le c.d. clausole di variabilità*).

SANZIONI – art. 8

L'eventuale mancanza o indeterminatezza della durata e della collocazione temporale dell'orario, non comporta la nullità del contratto.

Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione, il lavoratore può chiedere il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dal relativo accertamento giudiziale.

Qualora invece l'omissione riguardi la collocazione temporale, il giudice interviene per determinare le modalità temporali della prestazione lavorativa, valutando le necessità familiari del lavoratore.

Per il periodo precedente la sentenza, il lavoratore ha diritto in entrambi i casi, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

MODALITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE – Art. 3

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Per **lavoro supplementare** si intende quello reso entro il limite del tempo pieno ed è consentito nelle ipotesi di part time di tipo orizzontale.

Nei part time di tipo verticale e misto è ipotizzabile il lavoro supplementare tutte le volte che la prestazione rientri nell'orario normale settimanale (circ. 9 del 18/3/2004 del Ministero del Lavoro).

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili e le relative causali per le quali si richiede lo svolgimento di lavoro supplementare, con eventuali penali in caso di superamento.

Qualora non sia previsto dal contratto collettivo, per l'effettuazione del lavoro supplementare è previsto il consenso dell'interessato, nel qual caso l'eventuale rifiuto – se generico ed immotivato – può comportare sanzioni disciplinari, ma non il licenziamento.

In assenza di disciplina collettiva, infine, il lavoro supplementare è retribuito come lavoro ordinario.

Rispetto alla precedente formulazione, è stato eliminato il riferimento al contratto collettivo applicato, pertanto il datore di lavoro può concordare in tema di lavoro supplementare di applicare un contratto diverso (circ. 9 del 18/3/2004).

Per **lavoro straordinario** si intende quello reso oltre il limite del tempo pieno, ed è consentito nei part time di tipo verticale o misto, mentre non è previsto in nessun caso per il part time orizzontale. Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali e contrattuali, per il tempo pieno, e nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale è sempre previsto il consenso dell'interessato, quindi l'eventuale rifiuto non può in nessun caso giustificare il licenziamento.

CLAUSOLE DI VARIABILITA'

Novità assoluta della nuova legge che regola i contratti a tempo parziale sono le cosiddette clausole elastiche e flessibili.

CLAUSOLE FLESSIBILI – prevedono la possibilità per il datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno. E' possibile inserire la flessibilità in tutti i tipi di contratti.

CLAUSOLE ELASTICHE – prevedono la possibilità per il datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione, aumentando il numero delle ore lavorate. E' ammessa l'elasticità nei soli part time di tipo verticale o misto.

Eventuali clausole di variabilità:

- devono essere scritte e inserite, all'atto della stipula o anche successivamente, nel contratto a tempo parziale;
- il datore di lavoro le può far valere con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, ma il contratto individuale può stabilire anche un termine inferiore di preavviso ma non eliminarlo;

- il lavoratore non può sottrarsi a tale impegno, infatti non è previsto il diritto di ripensamento.

La nuova norma ha stabilito che i CCNL debbano definire:

- ✓ condizioni e modalità per modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- ✓ condizioni e modalità con cui il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione;
- ✓ i limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione lavorativa;
- ✓ eventuale riconoscimento economico per la disponibilità alle clausole di variabilità.

L'eventuale rifiuto di inserimento di clausole di variabilità non determina gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e lavoratore possono concordare direttamente l'adozione di clausole di variabilità.

SANZIONI – art. 8

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili, senza il rispetto della normativa legale o collettiva, da parte del lavoratore comporta a suo favore il riconoscimento in aggiunta alla retribuzione dovuta di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento.

La circolare n. 9 del 18/3/2004 precisa che il datore di lavoro, che applichi un contratto che non regola il lavoro flessibile, può fare riferimento ad un contratto diverso da quello applicato. In tal caso, occorre che il contratto individuale di lavoro indichi espressamente quale sia il contratto collettivo a cui si fa riferimento, ciò con l'evidente esigenza di rendere edotto il lavoratore della disciplina contrattuale cui è assoggettato.

Viene invece esclusa la possibilità del lavoratore di richiedere, in ragione di quanto sopra, la trasformazione del rapporto a tempo pieno.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE – Art. 4

NON DISCRIMINAZIONE

L'art. 4 del d.lgs. 61/2000 stabilisce che *'Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale'*.

In particolare per quanto riguarda

- l'importo della retribuzione oraria,
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali,
- la durata dei periodi di congedo di maternità e di congedo parentale,
- il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio,
- il rispetto delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,
- l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale,
- il beneficio di eventuali servizi sociali aziendali,
- i criteri di calcolo delle competenze dirette e indirette previsti dai contratti,
- i diritti sindacali.

ASSEMBLEE

Mai si è dubitato sul fatto che ai part timers si devono riconoscere gli stessi diritti sindacali, e l'art. 4 comma 2 del *Testo Consolidato* prescrive che i diritti sindacali di cui al titolo III L. 300/70 si debbano applicare anche ai part timers, indipendentemente della minor durata dell'orario lavorativo. Ciò significa, tra l'altro, che potranno partecipare alle assemblee per il numero di ore annue (10) previste per il personale a tempo pieno.

Il punto 8 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 afferma che in tema di assemblee gli organismi sindacali aziendali concorderanno con l'azienda le modalità, l'ora e i locali, tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

ALTRI DIRITTI

E' ormai assodata la tutela contro i licenziamenti individuali, così come l'applicazione delle regole relative al preavviso. Anche per donazione del sangue, congedo matrimoniale, mensilità aggiuntive, benefit aziendali, TFR e quant'altro, trovano applicazione le stesse norme dei lavoratori a tempo pieno. Da ultimo, anche per i contratti a part time si applica la stessa disciplina incentivante, con diritto ad eventuali sgravi contributivi, per le assunzioni di personale iscritto nelle liste di mobilità e per la sostituzione di maternità.

TUTELA E INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 5

DIRITTO DI PRECEDENZA

Le nuove assunzioni a part time dovranno **sempre** essere precedute da un'informativa al personale dipendente nello stesso ambito comunale con contratto a tempo indeterminato, anche mediante affissione di un avviso posto in luogo visibile e accessibile.

Il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale da parte di suoi dipendenti a tempo pieno.

In assenza di contratto collettivo, nel contratto individuale:

1. è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
2. è possibile prevedere un diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo pieno, in favore di lavoratori assunti a part time, con previsione di una penale risarcitoria in caso di violazione di tale regola.

Al fine di favorire l'accesso al part time, senza danno per la propria posizione previdenziale, per i soggetti che presentano situazioni di disabilità riconosciuta ai sensi delle L. 104/92, nonché per i soggetti che assistono familiari conviventi che versano nella predetta situazione di disabilità, la L. 243/2004 (Norme in materia pensionistica e deleghe al governo) prevede forme di contribuzione figurativa.

E' inoltre previsto di agevolare l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianità, fino alla maturazione del requisito per il diritto alla liquidazione della pensione stessa.

CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE – Art. 6

L'art. 6 del *Testo Consolidato* prevede che i lavoratori a tempo parziale vengano computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, in tutte le ipotesi in cui, per legge o contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico. A tal fine occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestatato in virtù di clausole elastiche (circ. n. 9 18/3/2004 Ministero del Lavoro).

Il D.Lgs. 276/2003 ha abrogato il comma 2 dell'art. 6 secondo il quale ai soli fini della fruizione dei diritti sindacali, il part time doveva essere computato come un'intera unità.

Tale modifica costituisce una novità restrittiva dell'autonomia collettiva, in quanto impedisce ai cosiddetti lavoratori atipici di partecipare alla comunità dell'impresa e di "fare numero" in vista dell'applicazione delle tutele sindacali (vedi anche i lavoratori con contratto di apprendistato).

I part timers si computano sommando l'orario di ogni singolo e raffrontando la somma con l'orario complessivo del tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore se la frazione eccedente è superiore alla metà: 3 part timers rispettivamente a 20, 25, 20 ore settimanali = 65 ore : 37.5 ore (orario normale) = 1 unità con resto di 27.5 ore, che essendo più di metà dell'orario settimanale, si computerà 1 ulteriore unità, quindi i 3 part timers determinano 2 unità ai fini dell'art. 6 *Testo Consolidato*.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE – Art. 9

RETRIBUZIONE MINIMA ORARIA

Le attuali disposizioni legislative, per i lavoratori con contratto a tempo parziale, prevedono che la retribuzione minima oraria debba essere determinata rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali di lavoro normalmente previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Ad esempio: minimale giornaliero x 5gg : 37.30h = minimale orario per il part time.

ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai lavoratori a tempo parziale, gli assegni per il nucleo familiare spettano per l'intera misura in presenza di una prestazione lavorativa minima di ventiquattro ore settimanali, anche cumulando diversi rapporti di lavoro.

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

La retribuzione da far valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori occupati a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno (retribuzione minima oraria), anche se inferiore a quella globale di fatto percepita dal lavoratore (sentenza Cassazione n.4559/2004).

AMMONTARE DEL TRATTAMENTO DI PENSIONE

Ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Questo “compattamento contributivo” evita danni nei casi in cui, periodi di lavoro a part time siano compresi nell'arco di tempo preso in considerazione per il calcolo della pensione.

Tutto questo vale per il calcolo della pensione con il sistema retributivo, infatti con il contributivo non sussistono questi problemi.

Per il conseguimento del diritto, l'anno è considerato intero solo ove la retribuzione non sia inferiore al minimale (per il 2005 equivale a Euro 8.744,84).

Uno dei requisiti per il **diritto alla liquidazione della pensione di anzianità** è che non venga prestata attività di lavoro dipendente. Il rapporto di lavoro deve risultare in via definitiva risolto alla data di decorrenza del percepimento della pensione. L'INPS, nel msg. n.53631/86, chiarisce che lo svolgimento di un lavoro a tempo parziale preclude il riconoscimento del diritto alla pensione di anzianità.

IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 12 bis

NOVITA' POSITIVA: LAVORATORI CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ferma restando la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno in part time (ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 3 d.lgs. n. 61/2000 e dell'art. 46, lett. o) d.lgs. 276/2003), la legge prevede il caso di trasformazione **a richiesta** del lavoratore nella seguente tassativa ipotesi.

L'art. 12bis cita che “I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale (la norma non specifica se a tempo indeterminato o determinato). Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.”

Questo articolo, in applicazione di quanto sancito dal comma 1 lettera t) art. 46 del D.Lgs. 276/2003, è sicuramente innovativo e positivo, in quanto introduce una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto di lavoro in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche, senza vincoli di tempo, percentuali, numero di ore lavorate. E' un primo passo verso quella elasticità lavorativa per riconoscere le esigenze di cura del lavoratore, e magari, in un secondo tempo, della famiglia.

Partendo dalla norma che afferma che il lavoratore “ha diritto” alla trasformazione del rapporto di lavoro, se ne deduce – come anticipato – che in questo caso il datore di lavoro non si può rifiutare di accettare tali richieste, sia in caso di trasformazione a tempo parziale, che il successivo rientro a tempo pieno.

INDICE

Presentazione	pag.	1
Legislazione di riferimento	pag.	3
Art. 1 – Definizioni	pag.	4
Le varie forme di part time		
Compatibilità con contratti particolari		
I Contratti Aziendali Collettivi		
Art. 2 – Forme e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale	pag.	7
Sanzioni		
Art. 3 – Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale	pag.	8
Lavoro supplementare e straordinario		
Clausole di variabilità		
Sanzioni		
Art. 4 – Principio di non discriminazione	pag.	10
Non discriminazione		
Assemblee		
Altri diritti		
Art. 5 – Tutela e incentivazione del lavoro a tempo parziale	pag.	11
Diritto di precedenza		
Art. 6 – Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	pag.	12
Art. 9 – Disciplina Previdenziale	pag.	13
Retribuzione minima oraria		
Assegni per il nucleo familiare		
Assicurazioni contro gli infortuni		
Ammontare del trattamento di pensione		
Art. 12bis – Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale	pag.	14
Novità positiva – lavoratori con patologie oncologiche		

Coordinamento Nazionale Femminile FABI

Attuati Cristina	Novara	<i>Segretario Generale</i>
Chiodega Laura	Milano	<i>Segretario Coordinatore</i>
Carioli Silvana	Bergamo	<i>Esecutivo</i>
De Pasquali Cristiana	Roma	<i>Esecutivo</i>
Guarnieri Laura	Milano	<i>Esecutivo</i>
Zagnoni Tiziana	Bologna	<i>Esecutivo</i>