

PREMESSA

Le recenti riforme intervenute in Italia in materia di lavoro a tempo parziale, derivano principalmente dalla Direttiva Comunità Europea 15 dicembre 1997, n.81/97, con la quale viene recepito L'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (Unione delle Confederazioni europee degli industriali, Confederazione Europea dei Sindacati, Centro Europeo delle imprese a partecipazione statale).

Il suddetto Accordo enuncia principi generali e prescrizioni minime relative al part-time, finalizzati ad eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale ed a contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi accettabili sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

Sostanzialmente, si prende atto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, nella quale si sottolineava la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro".

La Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, attraverso la *Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro* prosegue il suo lavoro affrontando questa tipologia del rapporto di lavoro cui, l'art.46 del DLgs 276/03, ha introdotto rilevanti modifiche alla previgente disciplina, in attuazione all'art.3 della legge delega n.30 del 2003. Previgente disciplina, contenuta nel D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come novellato dal successivo D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

La relazione tecnica di accompagnamento al decreto n.276 del 2003, illustra come le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso al part-time, rivolgendosi in particolare alle fasce deboli del mercato del lavoro quali donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani.

Le citate modifiche sono attuate principalmente facendo leva sugli strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, favorendo il ruolo della autonomia collettiva senza trascurare quella individuale, nel rispetto degli standard minimi di tutela del lavoratore, in ossequio della direttiva 97/81/CE in premessa citata.

Uno degli aspetti di maggiore interesse che emergono dal documento redatto dalla Commissione riguarda la definizione del rapporto part-time. Infatti, dalla lettura del D.Lgs. 61/2000 si potrebbe registrare un'apparente incongruenza tra la nuova definizione di orario di lavoro normale stabilita dal D.Lgs. n. 66/2003 e la configurazione di un rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale o verticale.

Infatti, posto che per “tempo pieno” deve intendersi “l’orario normale di lavoro” fissato dal decreto n. 66/2003 il documento analizza per quanto necessario alcuni passaggi della riforma dello scorso anno.

A questo riguardo, l’orario normale di lavoro di cui all’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 è stabilito su base settimanale ed è pari a 40 ore o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Pertanto, la riforma abbandona un riferimento al lavoro “normale” giornaliero per abbracciare un riferimento di normalità solo a livello settimanale.

Ciò nonostante, il decreto n. 61/2000 novellato dal D.Lgs. n. 276/2003 stabilisce che per part-time verticale si intende “quello in relazione al quale risulti previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati *nel corso della settimana*, del mese o dell’anno”.

L’apparente contrasto normativo, la Commissione lo ha risolto sostenendo che la tipologia di part-time sopra evidenziata si configura solo quando i contratti collettivi stabiliscono, ai fini del part-time, un orario normale giornaliero. Diversamente, il part-time verticale si potrà configurare solo su base mensile o annuale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi, inoltre, o per assunzione diretta o per la trasformazione di un rapporto a tempo pieno; in entrambi i casi si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 61/2000.

Ai sensi dell’art. 5, comma 1 del D.Lgs. 61/2000 “*su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale*”.

Il documento precisa che, in caso di mancata convalida, il lavoratore potrà in ogni caso richiedere al datore di lavoro sia il ripristino del rapporto a tempo pieno, sia, previa messa in mora dello stesso datore di lavoro con offerta della prestazione, le retribuzioni corrispondenti al rapporto full-time.

La trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, peraltro, può essere concordata dalle parti anche per un periodo limitato di tempo, al termine del quale il rapporto torna nuovamente a tempo pieno.

Con riferimento al diritto di precedenza, la Fondazione Studi ha evidenziato che le novità rispetto al passato risiedono nel fatto che, tale diritto, non è più garantito per legge bensì sussiste soltanto se pattuito nel contratto individuale; inoltre, l’ambito di esercizio viene ristretto al territorio comunale diversamente dalla precedente normativa, che si riferiva a tutte le assunzioni effettuate entro 50 km dall’unità produttiva di appartenenza. Sul punto si ritiene che, la limitazione territoriale riferita al comune in cui risiede l’unità produttiva, può essere derogato nel contratto individuale nel senso più

favorevole al dipendente; a tale proposito, il dettato letterale della norma porta a ritenere che le parti non potranno prevedere un ambito territoriale inferiore a quello comunale previsto dalla legge.

In relazione a quanto sopra illustrato, con riferimento alla definizione del rapporto part-time, si è reso necessario uno sforzo interpretativo anche con riguardo alla disciplina del lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al primo, il documento afferma che per i contratti che stabiliscono l'orario normale e quindi il tempo pieno, con riferimento alla settimana, devono essere considerate supplementari tutte le ore lavorate nella settimana comprese tra l'orario concordato tra le parti e l'orario normale settimanale come sopra individuato, indipendentemente dal numero di ore lavorate dal dipendente part-time nella singola giornata (sempre nel limite massimo di 13 ore).

Se, invece, il contratto collettivo fissasse l'orario normale con riferimento anche alla giornata lavorativa e, quindi, individuasse un "tempo pieno giornaliero", come nel passato, la prestazione supplementare verrebbe qualificata nei limiti del tempo pieno giornaliero.

L'interpretazione letterale della disposizione porta a concludere che le prestazioni straordinarie non sono ammesse in presenza di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Con riferimento allo straordinario viene osservato che si applicano le normali disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi in particolare per quanto riguarda:

- le maggiorazioni retributive;
- le compensazioni fissate dai contratti collettivi;
- i limiti annui che si ritiene debbano tuttavia essere riproporzionati alla minore durata complessiva della prestazione.

Rispetto al passato la nuova disciplina dispone che in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto si renda necessario l'accertamento dell'organico, i lavoratori a tempo parziale "*si computano in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno*" con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma come precedentemente individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

La precisazione contenuta nel principio sottolinea che la norma, facendo riferimento "*all'orario svolto*" dal lavoratore, deve essere interpretata nel senso che vanno computati nel calcolo, sia il lavoro supplementare, sia eventuali ore di lavoro svolte per effetto di clausole elastiche.

Particolarmente grave è l'aspetto rilevato dalla Commissione circa la differenza nei riflessi pensionistici tra lavoratori a tempo parziale che distribuiscono la prestazione in modo diverso (orizzontale o verticale).

Il documento, infatti, rileva che in presenza di due rapporti di lavoro part-time previsti con le stesse ore annue ma con una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, in caso di part-time orizzontale il

dipendente ottiene un accredito di tutte le settimane lavorate, in caso di part.time verticale, invece, l'accredito riguarderebbe solo le settimane in cui si è verificata una prestazione lavorativa. Evidentemente, tale circostanza determina alcuni dubbi di costituzionalità della norma ai sensi degli articoli 3 e 38, 2° comma della Costituzione su cui il ministero necessariamente dovrà porre rimedio in tempi brevi.

Roma li 30/9/2003

Alfio Catalano

*(Presidente del Consiglio nazionale
dell'Ordine Consulenti del lavoro)*

Giuseppe D'Angelo

*(Presidente vicario Fondazione
Studi Consiglio nazionale
dell'Ordine Consulenti del
lavoro)*

FONDAZIONE STUDI
CONSIGLIO NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Commissione dei principi interpretativi delle leggi
in materia di lavoro

PRINCIPIO N. 3
“Il lavoro a tempo parziale”

1. Premessa

L'art. 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito *decreto*) è intervenuto sulla materia del lavoro a tempo parziale, modificando diversi profili della disciplina vigente prevista dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (come novellato dal successivo D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100).

Il legislatore delegato – in conformità a quanto stabilito dalla legge delega n. 30 del 2003 – non ha quindi riscritto interamente la disciplina del lavoro part-time, optando invece per una soluzione più “leggera” conservando l’impianto complessivo della normativa in vigore.

In particolare, le modifiche apportate alla normativa del 2000 sono volte ad attenuare alcuni dei vincoli che la stessa presentava, valorizzando nella regolamentazione di alcuni istituti, l’autonomia contrattuale delle parti.

Si segnala che la regolamentazione del rapporto di lavoro part-time nel pubblico impiego non è oggetto di trattazione in questa sede.

2. Definizioni

La disciplina legale del part-time contenuta nel novellato D.Lgs. n. 61/2000 contiene l’indicazione di una serie di definizioni, relative ai seguenti concetti: il tempo pieno; il tempo parziale; il tempo parziale di tipo orizzontale; il tempo parziale di tipo verticale; il tempo parziale di tipo misto; il lavoro supplementare (art. 1, comma 2).

La prima fondamentale definizione è quella del “tempo pieno”, inteso come “l’orario normale di lavoro di cui all’art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati” (art. 1, comma 2, lett. a).

L'orario normale di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003 è stabilito su base settimanale ed è pari a 40 ore. Non può, tuttavia, essere escluso che con specifico riferimento ai rapporti a tempo parziale i contratti collettivi fissino un orario normale giornaliero.

Questa seconda possibilità è contemplata anche nelle altre definizioni dettate dalla legge. Infatti, per part-time orizzontale si intende “quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione *all'orario normale giornaliero* di lavoro”.

Per part-time verticale si intende “quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati *nel corso della settimana*, del mese o dell'anno”. E' quindi previsto che vi possano essere periodi infrasettimanali (“nel corso della settimana”) in cui l'attività è svolta “a tempo pieno”, il che si verifica – ad esempio – quando il tempo pieno non è su base settimanale (40 ore, salvo riduzioni), ma appunto su base giornaliera fissata dal contratto collettivo applicato.

In altri termini, per “tempo pieno” il D.Lgs. n. 61/2000 intende sia il limite dell'orario normale settimanale di 40 ore fissato dal D.Lgs. n. 66/2003, sia – se sussistente – il limite settimanale inferiore stabilito dal contratto collettivo applicato (sia l'eventualmente limite dell'orario normale giornaliero fissato dal contratto collettivo applicato per i rapporti a tempo parziale).

Di conseguenza, se il tempo pieno è fissato solo su base settimanale il part-time orizzontale si configura ogni qualvolta l'orario di lavoro è inferiore alle 40 ore (o inferiore al limite contrattuale), a prescindere dal numero di ore di lavoro svolte durante le singole giornate. A sua volta, il part-time verticale si configura quando il dipendente lavora a tempo pieno, cioè esaurendo le 40 ore (o esaurendo il numero di ore stabilite dal contratto collettivo), ma non tutte le settimane dell'anno. Infine, il part-time misto si verifica quando il numero di ore lavorate in alcune settimane è pari al limite settimanale legale o contrattuale mentre in altre settimane è inferiore a tale limite.

Qualora invece il tempo pieno venga fissato dal contratto collettivo su base giornaliera nulla cambia rispetto al passato; ciò vale a dire che il part-time orizzontale si configura ogni qualvolta l'orario di lavoro è inferiore al limite del tempo pieno giornaliero; il part-time verticale si configura quando il dipendente lavora a tempo pieno, cioè esaurendo le ore della giornata, ma non in tutte le giornate della settimana del mese o dell'anno; il part-time misto si verifica quando il numero di ore lavorate in alcune giornate è pari al limite del tempo pieno giornaliero mentre in altre giornate è inferiore a tale limite.

Inoltre, la sussistenza di un tempo pieno settimanale o giornaliero incide anche sulle regole del lavoro supplementare e del lavoro straordinario (a questo riguardo si rinvia al paragrafo 6 e seguenti per approfondimenti).

3. Il ruolo della contrattazione collettiva

Nella maggior parte dei contratti collettivi la disciplina del part-time non è stata ancora adeguata alle novità legislative introdotte dal *decreto*. Tuttavia, secondo i principi generali che regolano i rapporti tra le fonti, ed in mancanza di indicazione contraria da parte del D.Lgs. n. 61/2000, la vigente disciplina collettiva si deve considerare tuttora applicabile laddove siano previste disposizioni non incompatibili con la legge (e comunque di favore per i lavoratori).

E' infatti lo stesso D.Lgs. n. 61/2000 (art. 1, comma 3) a stabilire che i contratti collettivi nazionali (o territoriali) stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale "possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro part-time". Analoga possibilità è rimessa anche i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori o dalle rappresentanze sindacali unitarie.

Come si evince chiaramente dalla lettera della norma si tratta dei contratti collettivi sia precedenti che successivi alla emanazione della nuova regolamentazione legale in materia.

Per quanto riguarda l'aspetto specifico del lavoro supplementare, è venuto meno il regime transitorio previsto inizialmente dal D.Lgs. n. 61/2000, secondo il quale la contrattazione collettiva previgente rimaneva applicabile per un solo anno (poi più volte prorogato). Si deve, quindi, ritenere che in attesa dell'adeguamento alla nuova disciplina legale, anche la disciplina contrattuale collettiva del lavoro supplementare sia applicabile, se compatibile, con le previsioni legali.

4. Costituzione del rapporto a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi o per assunzione diretta o per la trasformazione di un rapporto a tempo pieno; in entrambi i casi si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 61/2000.

L'accordo deve essere in forma scritta nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 e articolo 5, comma 1 del predetto provvedimento.

In caso di assunzione diretta di un lavoratore a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai competenti servizi per l'impiego entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto. Per effetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 297/2002, la comunicazione dovrà essere inoltrata contestualmente all'assunzione a decorrere dalla data stabilita da un apposito decreto ministeriale di prossima emanazione che introdurrà, tra l'altro, un modello unificato da valere ai fini Inps, Inail e DPL.

L'art. 85, comma 2 del *decreto* prevede la soppressione - all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000- delle parole da "Il datore di lavoro" fino a "dello stesso".

In conseguenza a tale modifica il datore di lavoro non è più tenuto a dare comunicazione dell'assunzione diretta di un lavoratore a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante l'invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.

Il testo di riforma, tuttavia, non abroga la corrispondente sanzione contenuta nell'art. 8 comma 4 del D.Lgs. n. 61/2000 secondo cui *“La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)”*. Ciononostante, si ritiene che la citata sanzione a partire dal 24 ottobre 2003 non sia più applicabile (a questo riguardo si rinvia al paragrafo 13 per approfondimenti).

Nel caso di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale la legge prevede espressamente il consenso delle parti. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto non può costituire di per sé giustificato motivo di licenziamento (art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 61/2000).

La trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale può essere concordata dalle parti anche per un periodo limitato di tempo, al termine del quale il rapporto si trasforma nuovamente da tempo parziale a tempo pieno.

I contratti collettivi possono stabilire, comunque, specifici obblighi per i datori di lavoro nel caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 61/2000 *“su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale”*.

Ne consegue che in mancanza di convalida il lavoratore potrà in ogni caso richiedere al datore di lavoro sia il ripristino del rapporto a tempo pieno sia, previa messa in mora dello stesso datore di lavoro con offerta della prestazione, le retribuzioni corrispondenti al rapporto full-time.

Per effetto delle modifiche apportate dal decreto, a partire dal 24 ottobre 2003 è stata eliminata la possibilità da parte del lavoratore di farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva.

Va, inoltre, osservato che l'atto di convalida non sana i vizi della trasformazione, con la conseguenza che il suo rilascio non pregiudica la facoltà per il lavoratore di impugnare l'accordo,

ovviamente previa rigorosa dimostrazione delle cause di una eventuale invalidità dell'accordo stesso.

Il datore di lavoro in tutti i casi di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale non dovrà inoltrare alcuna comunicazione ai centri per l'impiego.

Al contrario, la predetta comunicazione sarà necessaria in tutti i casi di trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

Particolari vincoli nella trasformazione del rapporto di lavoro sono stabiliti per legge (art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000) per 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 (a questo riguardo si rinvia al paragrafo 9 per approfondimenti).

4.1 La forma del contratto

L'art. 2, comma 1, primo periodo del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che *“Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1”*.

Il richiamato articolo 8, comma 1 prevede inoltre che *“Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova”*.

Dalla lettura combinata delle due disposizioni rimane confermato che nel rapporto a tempo parziale la forma scritta è richiesta solo *ad probationem* con la conseguenza che qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile.

Ciò vale a dire che la prova della sussistenza di un rapporto a tempo parziale in luogo di un rapporto a tempo pieno, può esser fornita anche per testimoni solo *“quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova”* (art. 2724, punto 3 del codice civile).

In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore, potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata (art. 8 comma 1 del D.Lgs. n. 61/2000).

L'art. 2, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce espressamente che *“Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare”*.

Sulla scorta di questa disposizione, in assenza delle *rappresentanze sindacali aziendali* il datore di lavoro non è tenuto ad alcun obbligo di informativa.

Al contrario, invece, in caso di inadempienza del datore di lavoro agli obblighi in esame, si configura l'ipotesi di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970.

La locuzione legislativa "*Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3*" deve intendersi riferita alla possibilità che i contratti richiamati possano stabilire un termine più ampio rispetto a quello annuale in cui il datore di lavoro è tenuto a fornire le informazioni previste.

L'art. 2, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che "*nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno*".

Tale indicazione è tassativa e può essere derogata solo nel caso di modifica con ulteriore atto scritto, oppure, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stabilito l'adozione di clausole flessibili ai sensi dell'art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000.

5. Tutele e incentivazioni del rapporto a tempo parziale

L'articolo 46, lett. o) del *decreto* sostituisce integralmente l'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000 apportando significative novità in tema di tutele e incentivazioni del rapporto a tempo parziale.

In particolare, il novellato comma 2 del citato articolo 5 stabilisce che "*il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione*".

Le novità rispetto al passato risiede nel fatto che il diritto di precedenza non è più garantito per legge, bensì sussiste soltanto se pattuito nel contratto individuale.

Inoltre, l'ambito di esercizio del diritto viene ristretto al territorio comunale mentre prima la legge lo riferiva a tutte le assunzioni effettuate entro 50 km dall'unità produttiva di appartenenza.

Sul punto si ritiene che la limitazione territoriale riferita al comune in cui risiede l'unità produttiva rispetto al quale, se previsto dalla parti, è possibile esercitare il diritto in questione può essere derogato nel contratto individuale nel senso più favorevole al dipendente.

Al contrario, il dettato letterale porta a ritenere che le parti non potranno prevedere un ambito territoriale inferiore a quello comunale previsto dalla legge.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 61/2000 dispone che il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in

considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

L'innovazione consiste nella soppressione dell'obbligo a carico del datore di lavoro di motivare il rifiuto della richiesta di trasformazione. Il datore di lavoro, quindi, ha maggiore discrezionalità nella scelta di preferire le nuove assunzioni rispetto alla trasformazione dei rapporti già in essere.

I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

Rispetto alla legge delega n. 30/2003 il *decreto* non ha attuato la previsione (art. 3, comma 1, lett. d) relativa alla introduzione di norme per agevolare l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte di lavoratori anziani al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione giovanile.

6. La definizione di lavoro supplementare

Il lavoro supplementare nel contratto a tempo parziale è, in base alla definizione contenuta nell'art. 1, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 61/2000, “ *il lavoro corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno*” .

Come in precedenza detto, il tempo pieno a sua volta è “*l'orario normale di cui all'articolo 3, comma 1 del decreto legislativo 66/2003*”; vale a dire 40 ore settimanali o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati (a questo riguardo si rinvia al paragrafo 2 per approfondimenti).

Questo significa che, per i contratti che stabiliscono l'orario normale e quindi il tempo pieno, con riferimento alla settimana, devono essere considerate supplementari tutte le ore lavorate nella settimana comprese tra l'orario concordato tra le parti e l'orario normale settimanale come sopra individuato, indipendentemente dal numero di ore lavorate dal dipendente part-time nella singola giornata (sempre nel limite massimo di 13 ore).

Esempio

Al riguardo valga il seguente esempio: si ipotizzi un contratto collettivo che fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali. Le parti hanno concordato una prestazione a tempo parziale pari a 25 ore settimanali da svolgersi 5 ore al giorno dal lunedì al venerdì.

Si ipotizzi ancora che il lavoratore svolga oltre alla prestazione stabilita le seguenti ore aggiuntive: 6 ore il lunedì, 5 ore il giovedì, 1 ora il venerdì; queste ultime saranno tutte considerate di lavoro supplementare dal momento che vengono svolte nel limite del tempo pieno settimanale fissato in 40 ore (e ciò a prescindere dalla distribuzione giornaliera delle stesse ore supplementari).

Descrizione	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Totale
Ore ordinarie	5	5	5	5	5	25
Ore supplementari	6	--	--	5	1	12
Prestazione effettiva	11	5	5	10	6	37
Prestazione massima giornaliera consentita	13	13	13	13	13	--

Se, invece, il contratto collettivo fissasse l'orario normale con riferimento anche alla giornata lavorativa e quindi individuasse un "tempo pieno giornaliero", come nel passato, la prestazione supplementare verrebbe qualificata nei limiti del tempo pieno giornaliero.

6.1 Limiti delle prestazioni supplementari

Secondo la disposizione contenuta nell'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 il datore di lavoro ha facoltà di chiedere lavoro supplementare "nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale".

La possibilità di richiedere prestazioni supplementari si deve considerare estesa anche al contratto di tipo misto nelle giornate in cui la prestazione non è a tempo pieno. Tale possibilità non è compatibile, invece, nei contratti di tipo verticale, dal momento che in questo caso è previsto lo svolgimento dell'orario a "tempo pieno". Eventuali prestazioni nelle giornate o nelle settimane nelle quali non è stata concordata alcuna attività, possono essere richieste attraverso clausole elastiche o mediante un esplicito consenso del lavoratore che dovrà essere fornito a ciascuna richiesta di prestazione aggiuntiva.

Per espressa previsione del *decreto* è stato rimosso qualsiasi limite alla effettuazione di lavoro supplementare per i contratti part-time a tempo determinato.

6.2 La regolamentazione contrattuale

L'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000, sempre con riferimento al contratto di tipo orizzontale, prevede che i contratti collettivi (di qualsiasi livello) stabiliscono:

- il numero massimo di ore supplementari effettuabili;
- le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;

- le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementari consentite dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicabile non regolamenti le prestazioni supplementari, la disciplina può essere direttamente concordata nel contratto individuale oppure, mutuando la disciplina contenuta in un diverso contratto collettivo. Vale la pena evidenziare che un ricorso costante e privo dei caratteri della eccezionalità al lavoro supplementare potrebbe configurare un uso elusivo della tipologia contrattuale in commento .

6.3 Il consenso del lavoratore

L'art. 3, comma 3 del D.Lgs. n. 61/2000 subordina la richiesta di lavoro supplementare al consenso da parte del lavoratore "ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo". Questo vuol dire che se il contratto collettivo prevede e regola le modalità di effettuazione di prestazioni supplementari, il datore di lavoro non deve richiedere un esplicito consenso al lavoratore il quale viceversa è obbligato alla prestazione aggiuntiva.

In questo nuovo quadro giuridico le modifiche apportate dal *decreto* hanno altresì eliminato la previsione presente in passato secondo cui il rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni supplementari non integra gli estremi per l'adozione di provvedimenti disciplinari. Ne consegue, la possibilità da parte del datore di lavoro di sanzionare disciplinarmente il lavoratore in caso di rifiuto ingiustificato, fermo restando il divieto di licenziamento.

Alcuni dubbi permangono sulla legittimità di sanzione disciplinare in caso di rifiuto da parte del lavoratore motivato dalla esigenza di svolgere una prestazione lavorativa presso un altro datore di lavoro. È questo tenendo conto della pronuncia della Corte Costituzionale con sentenza n. 210/1992 secondo cui il rapporto di lavoro a tempo parziale "si distingue da quello a tempo pieno per il fatto che, in dipendenza della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa (e, correlativamente, della retribuzione), lascia al prestatore d'opera un largo spazio per altre eventuali attività, la cui programmabilità, da parte dello stesso prestatore d'opera, deve essere salvaguardata, anche all'ovvio fine di consentirgli di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva che sia sufficiente (art. 36, primo comma, della Costituzione) a realizzare un'esistenza libera e dignitosa".

Nessuna disposizione è prevista dalla norma circa le modalità attraverso cui è possibile esprimere il consenso, ove il contratto non regolamenti la prestazione supplementare. Fermo restando l'opportunità di provvedere a questo riguardo con atto scritto, il consenso si può evincere anche da fatti concludenti.

6.4 La retribuzione del lavoro supplementare

Le ore supplementari sotto il profilo retributivo sono equiparate alle ore normali di lavoro anche se eccedenti quelle contrattualmente concordate.

In applicazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 e considerato che le ore normali, per un lavoratore a tempo pieno, concorrono a determinare tutte le retribuzioni indirette e differite (mensilità aggiuntive compenso per ferie, trattamento di fine rapporto e così via), gli stessi effetti devono avere le ore supplementari per il lavoratore part-time. A tal fine l'art. 3, comma 4 del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che i contratti collettivi, in alternativa al citato articolo 4, possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per le singole ore di lavoro supplementare. Pertanto l'incidenza delle ore supplementari sulle retribuzioni indirette e differite può essere predeterminata attraverso una maggiorazione forfetaria sulla stessa ora oppure, in alternativa, le stesse retribuzioni differite devono essere determinate tenendo conto anche delle prestazioni supplementari.

Il medesimo art. 3, comma 4 del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che i contratti collettivi possono prevedere un percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto dovuta in relazione al lavoro supplementare. Questa maggiorazione, se decisa dai contratti collettivi, ha una funzione diversa da quella precedente, perché è finalizzata a compensare in misura maggiore la prestazione. Conseguentemente, la stessa non potrà essere considerata utile ai fini del calcolo delle retribuzioni indirette e differite.

7. Il lavoro straordinario

L'art. 3, comma 5 del D.Lgs. n. 61/2000 stabilisce che alle prestazioni lavorative straordinarie svolte nel rapporto a tempo parziale “si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno”.

L'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 definisce il lavoro straordinario quello “prestato oltre l'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 3”.

Dalla lettura combinata delle disposizioni sopra richiamate devono, pertanto, essere considerate straordinarie solo le ore lavorate oltre la 40a settimanale o oltre il minor valore stabilito dai contratti collettivi indipendentemente dal numero di ore effettuate giornalmente.

Il richiamato art. 3, comma 5 del D.Lgs. n. 61/2000 prevede che “ nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie”.

L'interpretazione letterale della disposizione porta a concludere che le prestazioni straordinarie non sono ammesse in presenza di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Nei confronti delle prestazioni straordinarie si applicano le normali disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi in particolare per quanto riguarda:

- le maggiorazioni retributive;
- le compensazioni fissate dai contratti collettivi;
- i limiti annui che si ritiene debbano tuttavia essere riproporzionati alla minore durata complessiva della prestazione.

8. La variazione della prestazione part-time

L'art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'articolo 46 del *decreto*, prevede che le parti possono, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale e misto possono anche essere stabilite clausole elastiche in aumento della durata della prestazione lavorativa.

E' consentito alle parti di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili anche in un periodo successivo alla stipula del contratto di lavoro.

Al riguardo il datore di lavoro dovrà rispettare le condizioni e le modalità stabilite dai contratti collettivi in relazione alle quali si potrà modificare la collocazione della prestazione lavorativa.

In mancanza di una regolamentazione contenuta nel contratto collettivo applicato le parti potranno recepire le previsioni di altri contratti collettivi o concordarla direttamente nel contratto individuale (art. 8, comma 2 ter del D.Lgs. n. 61/2000).

8.1 Clausole flessibili

Gli accordi tra le parti per inserire le clausole di flessibilità sono possibili in tutte le tipologie di contratti a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto).

L'accordo consente al datore di lavoro di modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa puntualmente concordata nel contratto individuale.

In ogni caso resta fermo:

- l'obbligo del preavviso che non potrà essere inferiore a due giorni, salvo diverse intese tra le parti;

- l'obbligo di una compensazione che, tenuto conto di quanto prevede la legge delega deve necessariamente essere di tipo economico.

L'eliminazione del diritto di "ripensamento" previsto nella precedente versione del decreto legislativo, porta a concludere che il lavoratore, una volta sottoscritto l'accordo è tenuto al suo rispetto per tutta la durata del contratto, salvo diversa intesa tra le parti stesse.

8.2 Clausole elastiche

Le clausole elastiche prevedono la possibilità per il datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa. Tale possibilità per espressa previsione di legge è prevista solo per il part-time di tipo verticale o misto (art. 3 , comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000).

Per i contratti part-time verticali, la variazione in aumento delle ore di lavoro può essere richiesta solo nei giorni, nelle settimane o nei mesi in cui non è prevista alcuna prestazione lavorativa dal momento che nei periodi in cui essa è prevista è per definizione a tempo pieno. Nel caso invece di part-time misto, la clausola di elasticità potrà essere utilizzata nelle giornate in cui la prestazione non è a tempo pieno (si rinvia al punto 6.1).

Alle clausole elastiche si applicano le stesse disposizioni già segnalate per le clausole flessibili con l'unica aggiunta che i contratti collettivi possono stabilire, oltre alle condizioni ed alle modalità per l'esercizio della clausola anche i limiti massimi di variabilità in aumento.

9. Diritti di lavoratori affetti da patologie

L'art. 46, lettera *t*) del *decreto* introduce una nuova disciplina a favore dei prestatori di lavoro affetti da patologie oncologiche, aggiungendo un nuovo articolo (art.12-bis) al D.Lgs. n. 61/2000.

Le nuove disposizioni prevedono il diritto dei "*lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita*" alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Inoltre, il rapporto di lavoro a tempo parziale "*deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore*". La norma inoltre, fa salve le disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

La ridotta capacità lavorativa deve essere accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente la quale deve rilasciare idonea certificazione che lo stesso lavoratore dovrà produrre al datore di lavoro all'atto della richiesta.

Si ritiene che la condizione patologica debba essere accertata ogni qual volta venga presentata da parte del lavoratore la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno in contratto

a tempo parziale. L'accertamento non è previsto in caso di trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno.

Dal tenore letterale della norma il lavoratore in questione ha diritto alla trasformazione del contratto di lavoro senza limiti di riduzione dell'orario.

10. Computo dei lavoratori part-time

L'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 61/2000 nello stabilire i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale, prevede che *“In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno”*.

Il comma 2 del citato articolo 6 stabiliva inoltre un'eccezione alla regola generale. Era previsto, infatti, che ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale venissero computati come unità intere, qualunque fosse stata la durata della loro prestazione lavorativa.

La lettera p), comma 1, dell'art.46 del *decreto* ha soppresso tale ultima disposizione con la conseguente generica applicazione del criterio di computo previsto dal predetto articolo 6, comma 1.

Ai fini dell'accertamento dell'organico, quindi, i lavoratori part-time *“si computano in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno”* con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma come precedentemente individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Tenuto conto che la norma fa riferimento *“all'orario svolto”* dal lavoratore, si ritiene debbano essere computati nel calcolo sia il lavoro supplementare sia eventuali ore di lavoro svolte per effetto di clausole elastiche.

Relativamente agli effetti che in passato la norma soppressa ha prodotto in materia di attività sindacale, si ritiene che le RSA costituite in unità produttive che hanno raggiunto il requisito dimensionale richiesto dall'art. 35 della legge 300/70 attraverso il computo pieno dei lavoratori part-timer perdano immediatamente la qualità di RSA ex art. 19 della stessa legge ed i relativi diritti previsti dal titolo terzo.

11. Il part-time in agricoltura

Originariamente l'art. 7 del D.Lgs. n. 61/2000 in tema di applicabilità del part-time ai rapporti di lavoro del settore agricolo, rinviava ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la determinazione delle modalità di applicazione delle

disposizioni riguardanti la possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale.

L'art. 13, comma 7, della legge 196/97 aveva già attribuito ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, il potere di rimuovere il divieto di stipulare contratti di lavoro part-time in agricoltura.

L'art. 11 dello stesso D.Lgs. n. 61/2000, alla lettera *a*) aveva poi abrogato la norma dell'art. 5 della legge 19 dicembre 84, n. 863 che poneva, tra l'altro, precisi limiti numerici all'assunzione di operai agricoli con contratto di lavoro a tempo parziale.

La lettera *q*) del comma 1, dell'art.46 del *decreto* sopprime la norma del citato articolo 7 ponendo fine ad ogni disciplina speciale estendendo legalmente la normativa del part-time anche al settore agricolo.

L'applicazione della normativa generale che disciplina il lavoro a tempo parziale comporta che i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro agricoli comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali od unitarie, possono determinare condizioni e modalità di prestazione lavorativa, anche in rapporto ai limiti minimi temporali della durata della prestazione individuale in ragione settimanale, mensile ed annuale. Essi potranno individuare, altresì, particolari tipologie di lavoratori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali anche di durata diversa.

12. Gli aspetti previdenziali

Nel corso dei numerosi anni che contraddistinguono l'operatività dell'istituto del part-time, vi sono stati diversi tentativi di incentivarlo attraverso misure tendenti a introdurre facilitazioni di varia natura. Dopo non poche difficoltà e ritardi, pur se con notevoli limitazioni, una di queste forme incentivanti prese corpo con il Decreto interministeriale del 12 aprile 2000 (emanato dopo aver ottenuto l'autorizzazione UE n° 104711 del 4 luglio 2000). Si trattava di un'incentivazione consistente nella riduzione delle aliquote contributive, modulata in funzione dell'orario di lavoro. L'applicazione della facilitazioni, prevista per un solo triennio, era applicabile a tutti i datori di lavoro che avevano stipulato contratti di lavoro a tempo indeterminato e parziale, nel periodo 3 giugno 2000 - 31 dicembre 2000; pertanto la disposizione può aver prodotto i suoi effetti sino al 31/12/2003.

12.1 Retribuzione imponibile oraria ai fini INPS

L'art. 9 del Dlgs. 61/2000 prevede, per i rapporti part-time, un minimale contributivo orario determinato mediante l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{minimale giornaliero (art. 7, L. 638/83) X numero giorni di lavoro settimanali (pari a 6)}}{\text{ore normali settimanali previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno}}$$

Il minimale orario (più favorevole), risultante dalla formula precedente, non può trovare applicazione ai contratti di lavoro part-time stipulati senza rispettare i requisiti di forma, previsti da decreto.

Ne consegue, dunque, che nell'ipotesi sopra descritte i contributi previdenziali dovranno essere versati nel rispetto del minimale giornaliero previsto per la generalità dei lavoratori a tempo pieno.

12.2 Part-timer in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa.

Un'agevolazione tutt'ora vigente che può interessare anche il rapporto part-time, è quella prevista dall'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 151/2001.

La norma in questione dispone :”nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni” contributive richiamate in precedenza.

Si tratta di una forma di riduzione contributiva applicabile a tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore, che occupano sino a 19 dipendenti, ovvero in aziende nelle quali operino lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali. Lo sconto contributivo non può essere fruito per un periodo che eccede il primo anno di età del bambino o un anno dall'adozione o dall'affidamento. Sul punto va anche tenuto presente che l'art. 4, comma 2 del citato decreto prevede che “ *l'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in*

congedo ai sensi del presente testo unico [rectius D.Lgs. n.151/2001] può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva “. Ciò significa che la riduzione contributiva spetta a decorrere dalla data di assunzione del sostituto.

Il requisito occupazionale (non più di 19 dipendenti), deve essere presente al momento dell’assunzione agevolata. Con riferimento al computo dei lavoratori part-time si tiene conto delle normali regole previste in materia ed illustrate nel paragrafo 10.

Si è già detto che l’agevolazione può interessare anche i part-time. Infatti, la norma non vieta il ricorso a lavoratori a tempo parziale, per sostituire quelli la cui assenza è determinata dalle ragioni suddette.

E’ possibile assumere anche più lavoratori part-time a fronte di un unico lavoratore da sostituire a condizione, tuttavia, che la sommatoria dell’orario di lavoro complessivamente svolto dai part-timer, non superi quello osservato dal dipendente sostituito; in caso di superamento, l’agevolazione non è ammessa neanche parzialmente.

Al contrario, l’orario complessivamente svolto dai soggetti part-timer, può anche essere inferiore a quello del lavoratore sostituito.

12.3 Accredito ai fini pensionistici

L’art. 5, comma 11, del decreto legge 726/84 (convertito in legge 863/84), - oggi abrogato - aveva introdotto alcuni correttivi necessari per realizzare il giusto accredito ai fini pensionistici, anche in presenza di trasformazioni di rapporto da tempo pieno a tempo parziale o nell’ipotesi di successioni di rapporti a tempo pieno e a tempo parziale e viceversa. La citata norma prevedeva, infatti, che l’anzianità contributiva si calcolasse per intero con riferimento ai periodi lavorati a tempo pieno e in proporzione all’orario svolto, per quei periodi in cui il lavoro si è svolto part-time. Problemi interpretativi sono sorti in merito ai periodi di applicazione della speciale modalità di calcolo dell’anzianità contributiva, sopra richiamata. Dubbi ora non più pertinenti in quanto nessun tipo di limitazione temporale è contenuta nell’attuale comma 4 , dell’art. 9 del D.Lgs 61/2000; la disposizione ripropone quanto già stabilito dalla legge 863/84, ma – come già detto - non prevedendo più alcun arco temporale di applicazione della speciale regolamentazione, supera ogni perplessità in merito. Viene così a cadere, definitivamente, il doppio criterio di calcolo dell’anzianità contributiva. Si afferma un criterio unitario di computo che, a prescindere dalla collocazione temporale della prestazione part-time, sfocia in un’unica e inequivocabile quantificazione del periodo di accredito contributivo ai fini pensionistici, eliminando – di fatto – disuguaglianze e iniquità.

12.4 Anzianità contributiva dei lavoratori in part-time verticale e misto

Alcune considerazioni si rendono necessarie circa il riconoscimento dell'anzianità contributiva dei lavoratori che svolgono la loro attività con un contratto a tempo parziale di tipo verticale e misto. L'attuale normativa in materia di accredito contributivo per i periodi lavorati, da valere per ogni tipologia di rapporto, prevede che i contributi settimanali ai fini pensionistici da riconoscere al lavoratore sono accreditati solo se egli ha percepito, nel corso della settimana, una retribuzione in misura non inferiore al 40% del trattamento minimo di pensione (cfr. art. 7, commi 1 e 2, D.L. 463/83 convertito in legge 638/83).

Va, tuttavia, osservato che i contratti di lavoro part-time di tipo verticale e misto sono caratterizzati dall'assenza di retribuzione in alcuni periodi dell'anno. La mancata erogazione degli emolumenti deriva dalla non effettuazione della prestazione lavorativa che viene a determinarsi semplicemente perché le parti, volontariamente, hanno ritenuto di dover diversamente distribuire l'orario di lavoro. Ne consegue, quindi, che la diversa distribuzione dell'orario di lavoro per i part-timer (orizzontale, verticale o misto) incide anche nei requisiti temporali richiesti ai fini dell'ottenimento del trattamento pensionistico.

Si ipotizzi la seguente situazione riferita a un contratto di lavoro che prevede un orario normale settimanale di 40 ore.

Dipendente A

- contratto part-time orizzontale al 50%, dall'1/1 al 31/12;
- orario annuale part-time 1039,92 ore (circa 1040 ore).

Questo lavoratore avendo lavorato almeno un giorno di tutte le settimane dell'anno avrà un accredito ai fini pensionistici pari a 52 settimane (anno intero)

Dipendente B

- contratto part-time verticale dall'1/1 al 31/12;
- prestazione lavorativa settimanale intera alternata (1 settimana di lavoro a orario pieno seguita da una settimana di assenza della prestazione), così via per tutto l'anno solare realizzando 26 settimane lavorate e retribuite e altre 26 settimane prive di prestazione e retribuzione;
- orario annuale part-time 1040 ore.

Questo lavoratore avrà un accredito ai fini pensionistici pari a 26 settimane (metà anno)

Dall'esempio, quindi, emerge che in presenza di due rapporti di lavoro part-time previsti con le stesse ore annue ma con una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, il dipendente A ottiene 1 anno di accredito mentre il dipendente B solo 26 settimane; tale circostanza determina, pertanto, alcuni dubbi di costituzionalità della norma ai sensi degli articoli 3 e 38, 2° comma della Costituzione.

Per completezza va osservato che con l'introduzione del criterio contributivo di calcolo della pensione, gli effetti penalizzanti sopra esposti saranno nel tempo attenuati per i nuovi lavoratori.

12.5 Riscatto periodi previdenziali

Va dato, ulteriormente, conto – in questa sede – della possibilità, per i lavoratori part-time, di riscattare o coprire con prosecuzione volontaria, i periodi che a decorrere dal 1/1/97, risultano privi di accreditamento previdenziale per assenza della prestazione lavorativa. A tale proposito, il D.Lgs. 564/96, stabilisce che il riscatto può avvenire mediante il versamento della riserva matematica; mentre la prosecuzione volontaria può essere esercitata dai soggetti che vantano almeno un anno di contribuzione, negli ultimi 5 anni, all'assicurazione generale obbligatoria IVS o forme sostitutive o esclusive. Per usufruire della possibilità offerta dalla norma, gli interessati devono provare il permanere dello stato di occupazione part-time per il periodo che si intende coprire con i versamenti volontari o per il quale si vuole chiedere il riscatto.

12.6 Part-time verticale e disoccupazione

I soggetti che risultano assicurati presso l'Inps da almeno due anni e che vantano almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, hanno diritto all'indennità disoccupazione.

Per il computo si applicano le stesse regole già viste a proposito dell'accredito contributivo, vale a dire quanto disposto dall'art. 7 della legge n. 638/83.

Secondo la Corte di Cassazione (Sentenza S.U. n. 1732/03), l'indennità di disoccupazione non può essere riconosciuta per i periodi non lavorati nel contesto di un part-time di tipo verticale.

La decisione della Suprema Corte si basa sul presupposto che l'indennità di disoccupazione copre pause involontarie della prestazione lavorativa. I periodi non lavorati nel rapporto part-time verticale dipendono, invece, dalla volontà del lavoratore che, incontrando quella del datore di lavoro, pone in essere il particolare tipo di rapporto.

Va, ulteriormente, rilevato che il lavoratore titolare di più rapporti part-time ha diritto all'indennità di disoccupazione, ricorrendone i requisiti, dopo aver perduto l'occupazione prevalente costituente la maggiore risorsa economica.

12.7 Gli assegni per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare è erogato ai lavoratori part-time in misura intera (sei assegni giornalieri nella settimana) se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore. Se il lavoratore ha effettuato almeno 24 ore di lavoro in ogni settimana l'assegno spetta per tutti i giorni della settimana, compreso il sabato in caso di settimana corta. Al contrario, nell'ipotesi in cui il dipendente lavori meno di 24 ore settimanali, spetta l'assegno per il nucleo familiare solo per le giornate in cui vi è stata effettiva prestazione lavorativa. In caso di settimana corta, quindi, il sabato non lavorato è escluso dal pagamento degli assegni.

Ai lavoratori in part-time orizzontale con orario di lavoro inferiore alle 24 ore settimanali, l'assegno per il nucleo familiare spetta anche per le giornate di assenza dal lavoro retribuite o indennizzate (malattia, maternità, infortunio sul lavoro) verificatesi nel periodo contrattualmente previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il meccanismo di riconoscimento degli assegni, pertanto, penalizza i lavoratori con contratto part-time di tipo verticale con una prestazione di durata inferiore a 24 ore settimanali i quali nelle giornate in cui non rendono la prestazione non godono dell'assegno.

12.8 Retribuzione imponibile oraria ai fini INAIL

L'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce che il premio INAIL si calcola come criterio convenzionale sulla retribuzione tabellare prevista dal CCNL per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno, divisa per le ore annuali previste per il tempo pieno stesso. A tal fine nella retribuzione tabellare si devono comprendere le mensilità aggiuntive ed escludere ogni altro istituto economico di natura contrattuale (ad esempio indennità di contingenza, scatti di anzianità ecc). L'imponibile orario, così determinato, non può comunque essere inferiore al minimale orario previdenziale e assistenziale. L'imponibile orario deve essere moltiplicato per il numero delle ore prestate nel periodo considerato. Le ore prestate sono comprensive di quelle retribuite in forza di legge e di contratto (ad esempio festività, ferie, permessi retribuiti, infortunio, malattia, maternità, ecc...., entro il limite massimo di 25 giorni lavorativi mensili. A questo fine vanno computate anche le ore retribuite a titolo di lavoro supplementare o straordinario, nonché quelle da retribuire a titolo di integrazione di prestazioni previdenziali.

12.9 Assenza per infortunio

I lavoratori con contratto part-time che intrattengono contemporaneamente più rapporti di lavoro, in caso di infortunio, hanno diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'Istituto assicuratore, che

tenga conto di tutte le retribuzioni percepite e non solo di quelle erogate dal datore di lavoro presso il quale si è materialmente verificato l'infortunio.

L'indennizzo previsto dall'INAIL prevale sul trattamento economico stabilito in caso di malattia che potrebbe essere applicato dall'altro datore di lavoro a seguito dell'assenza verificatasi per l'infortunio.

Pertanto, anche quest'ultimo dovrà gestire come infortunio l'assenza del lavoratore sia sotto il profilo giuridico sia sotto il profilo economico.

Inoltre, tutti i datori di lavoro che intrattengono un rapporto di lavoro con il lavoratore infortunato dovranno corrispondere l'integrazione a loro carico eventualmente prevista dai contratti collettivi.

13. Il regime sanzionatorio

L'art. 46 del *decreto* apporta anche alcune novità al regime sanzionatorio applicabile ai rapporti part-time riscrivendo parzialmente l'art. 8 del D.Lgs. n. 61/2000.

L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni relative alla durata e alla collocazione della prestazione lavorativa non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale.

Quando l'omissione o la imprecisa indicazione riguardi la durata della prestazione lavorativa, il lavoratore può chiedere il riconoscimento della sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno che decorrerà dalla data del relativo accertamento giudiziale.

Qualora invece l'omissione o l'indeterminatezza riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale avendo come parametro di riferimento le previsioni dei contratti collettivi in materia di clausole elastiche o flessibili o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per la prestazione lavorativa già effettuata, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi anch'esso con valutazione equitativa da parte del giudice.

Alternativamente al ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'art. 1, comma 3 del D.Lgs. n. 61/2000.

L'art. 46, comma 1 lett. s) del decreto ha introdotto nell'art. 8 del D.Lgs. n. 61/2000 il comma 2-bis secondo cui lo svolgimento di clausole elastiche e flessibili senza il rispetto di quanto stabilito dal

D.Lgs. n. 61/2000 comporta a favore del lavoratore il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento danni. Si tratta pertanto di una presunzione assoluta di un danno subito dal lavoratore in relazione a variazioni della collocazione e/o dell'aumento senza accordi o in violazione delle disposizioni contrattuali, quantificabile, per quanto riguarda l'entità dell'emolumento, dal giudice.

Il comma 3 del citato articolo 8 prevede il risarcimento del danno in caso di violazione del diritto di precedenza previsto dall'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000.

La misura del risarcimento del danno è stata già stabilita per legge ed è pari alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio nei sei mesi successivi.

Si sottolinea che la sanzione trova applicazione solo nell'ipotesi in cui il contratto individuale abbia introdotto tale diritto.

Sia per le violazioni nell'applicazione delle clausole elastiche e flessibili sia per quelle relative al diritto di precedenza non sono previste sanzioni amministrative.

L'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 61/2000 prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale e di prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale. Per questo adempimento non è prevista una specifica sanzione.

A fronte dell'abrogazione dell'obbligo di comunicazione del contratto di lavoro part-time alla Direzione Provinciale del Lavoro, come detto in precedenza, deve ritenersi implicitamente abrogata anche la relativa sanzione prevista dall'art. 8, comma 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Roma 30 settembre 2004

Il coordinatore della Commissione
Enzo De Fusco

Il Presidente vicario della Fondazione Studi
Giuseppe D'Angelo

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dei componenti della Commissione