

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sulle misure per dare attuazione alle disposizioni della Convenzione n. 175/1994: "sul lavoro a tempo parziale".

Considerazioni introduttive:

L'approvazione del D. L.vo 61/2000 così come modificato con il successivo D.L.gs. n. 100/2001, ha conferito al rapporto di lavoro part-time un assetto più evoluto rispetto alla disciplina contenuta nella legge 863/1984.

Uno dei punti più controversi della precedente normativa, considerata troppo rigida e limitativa per le complesse e mutevoli esigenze del mondo imprenditoriale, consisteva nel divieto imposto al datore, salvo diversa previsione nei contratti collettivi o in quelli aziendali, di apportare variazioni – attraverso l'introduzione di cd. "clausole elastiche" – all'orario di lavoro durante l'esecuzione del rapporto; il contratto, infatti, doveva chiaramente indicare la durata della prestazione e la distribuzione dell'orario di lavoro.

Contrariamente a ciò, l'attuale disciplina, consente la modifica della distribuzione dell'orario originario, qualora ricorrono le seguenti 2 condizioni:

- a) l'esplicita e formale accettazione del lavoratore;
- b) l'obbligo del datore di comunicare la diversa distribuzione dell'orario con un preavviso non inferiore a 10 giorni.

Colui che accetta le clausole elastiche, percepirà una maggiore retribuzione e potrà sempre avvalersi del diritto di ripensamento, con modalità idonee a tutelare anche il datore, per ripristinare la distribuzione originaria dell'orario.

Il lavoro supplementare (relativo alle ore di lavoro comprese tra l'orario part-time concordato e il tetto legale del full-time), prima vietato, salvo specifica previsione nei contratti collettivi, ora viene consentito, in presenza di un consenso del lavoratore.

In attesa degli accordi collettivi, il lavoro supplementare, da prestarsi entro il limite del 10% dell'orario mensile, andrà utilizzato nell'arco di più di una settimana e, una volta superata la suddetta soglia, dovrà venire retribuito con una maggiorazione del 50%.

In attuazione del principio di volontarietà di fonte comunitaria, il rifiuto del lavoratore nei confronti del lavoro supplementare – come anche delle clausole elastiche – non potrà integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il D.L.gs. 61/2000 ha altresì disciplinato la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro originariamente sottoscritto con il datore di lavoro.

Qualora infatti in azienda si proceda a nuove assunzioni a tempo pieno per mansioni identiche o equivalenti, il lavoratore part-time interno avrà un diritto di precedenza.

Le procedure per la trasformazione dal full-time in part-time sono state snellite: oltre alla forma scritta, sarà sufficiente o l'assistenza di una r.s.a. o la convalida della Dir. Prov. Lavoro.

La possibilità di nuove assunzioni full-time andrà tempestivamente comunicata ai part-timers presenti in azienda; il datore dovrà attentamente esaminare le conseguenti richieste di trasformazione del datore e motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto.

In entrambi i casi, il rifiuto di un lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore part-time andranno riconosciute le medesime prerogative di quello a tempo pieno comparabile: la retribuzione oraria, il periodo di prova, le ferie, la maternità, il periodo di malattia, la formazione professionale saranno calcolate attraverso l'applicazione del criterio di proporzionalità, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il suddetto criterio sarà utilizzato anche per il computo dei lavoratori part-time "tutte le volte che occorre procedere all'accertamento della consistenza dell'organico", eccetto che nell'ipotesi di applicazione dello Statuto dei lavoratori in materia di attività sindacale, laddove i lavoratori part-time varranno come unità intera.

Per superare le incertezze interpretative dell'art. 5 L. n. 863/84, la forma scritta del contratto non sarà più richiesta a pena di nullità del contratto, ma soltanto a fini probatori.

Al fine di incrementare il ricorso delle imprese alla tipologia contrattuale in argomento, sono stati svincolati gli incentivi *ex lege* 451/94.

Il D.M. 12/4/2000 ha, infatti, previsto su rinvio del D.L.gs. 61/2000, lo stanziamento per il triennio 2000 - 2002 delle risorse per la copertura finanziaria degli sgravi contributivi, in favore di quei datori che avessero incrementato entro il 30/6/2000 – con contratti a tempo determinato, i loro organici con neo assunti part-timers.

Su questa specifica materia, è attualmente in discussione al parlamento un disegno di legge (A.S. 848) contenente la delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Le aree trattate dalla delega coprono un ampio spettro di tematiche relative alla regolazione del mercato del lavoro ed alle politiche del lavoro.

La disciplina del part-time è contenuta nell'art. 2 laddove si parla di taluni specifici incentivi in caso di ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale su base volontaria, con particolare riferimento alle ipotesi di espansione della base occupazionale dell'impresa o di impiego di giovani impegnati in percorsi di istruzione e formazione, genitori con figli minori di sei anni conviventi, lavoratori con più di 55 anni, nonché per la trasformazione a tempo parziale di contratti a tempo pieno che intervenga in alternativa all'avvio di procedure di riduzione di personale. A questo fine, e nella prospettiva di incentivazione di forme di lavoro a tempo parziale volontario, il Governo potrà sperimentare forme di incentivazione economica erogate direttamente al prestatore di lavoro.

Inoltre, in forza dell'art. 7 del disegno di legge in argomento, il Governo è delegato ad emanare, su proposta del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, entro il termine di un anno dalla data d'entrata in vigore della legge in itinere, uno o più decreti legislativi, (con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche), recanti norme per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia contrattuale idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in

particolare, il tasso di partecipazione delle donne, dei giovani, e dei lavoratori con età superiore ai 55 anni, al mercato del lavoro, nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- "a) agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, nei casi e secondo le modalità previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative su scala nazionale o territoriale, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei predetti collettivi;
- b) agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei contratti collettivi di cui alla lettera a), e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore;
- c) estensione delle forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato;
- d) abrogazione ed integrazione di ogni disposizione in contrasto con l'obiettivo dell'incentivazione del lavoro a tempo parziale, fermo restando il rispetto dei principi e delle regole contenute nella Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15/12/1997;
- e) affermazione della commutabilità pro-rata-temporis in proporzione dell'orario svolto dal lavoratore a tempo parziale, in relazione all'applicazione di tutte le norme legislative e clausole contrattuali a loro volta collegate alla dimensione aziendale intesa come numero dei dipendenti occupati in ogni unità produttiva;
- f) integrale estensione al settore agricolo del lavoro a tempo parziale."

I primi dati diffusi per il 2000 fanno ben sperare sulle potenzialità di questo strumento contrattuale: tra aprile 1999 ed aprile 2000 l'incremento occupazionale in termini assoluti è stato pari a 313.000 nuovi posti di lavoro, il 70% dei quali (oltre 220 mila) caratterizzato da un contratto a tempo parziale. In termini di variazioni su base annua, a fronte di un incremento complessivo dello stock degli occupati dell'1,5%, il tasso di crescita degli occupati part-time è stato del 13,5%.

Questo risultato, è dovuto in larga misura ad un notevole incremento dell'occupazione part-time maschile che nell'anno precedente aveva fatto rilevare un tasso di crescita nullo.

Si conferma inoltre la tendenza all'incremento dell'occupazione part-time femminile con tassi ormai costantemente sopra il 10% su base annua.

Il ricorso a contratti a tempo parziale è in forte crescita nella classe di età 15-24 (+ 25,5% del 2000 contro il 2,1% del 1999) e si consolida nella classe 35-44 (+ 23,0% contro il + 11,6%), un dato che suscita particolare interesse, confermando il sempre maggior radicamento di questo tipo di contratti anche nei lavoratori adulti e prefigurandone la "stabilità" rispetto alla vita professionale dell'individuo.

Mentre nel Nord e Centro Italia i tassi di crescita del part-time si confermano attorno agli stessi valori dell'anno 1999, nel Sud si rileva un notevole incremento (+19,4%) soprattutto se confrontato con quello dell'anno precedente (+2,2%).

In assoluto, dei 96 mila nuovi posti di lavoro creati nell'Italia meridionale, oltre 78mila (+dell'80%) sono con contratti a tempo parziale.

Il tasso di crescita degli occupati ottenuto riconvertendo i posti di lavoro part-time in full-time equivalenti si attesta attorno all'1,1%, perfettamente in linea con il valore riscontrato nel 1999. Interessante appare anche la distinzione per tipologia contrattuale, che pone in evidenza la relativa crescita del part-time dipendente rispetto a quello autonomo (+15,2% contro +8,4%).

Tuttavia la gran parte della crescita dell'occupazione part-time nelle classi di età giovanile viene spiegata da un decisivo incremento del lavoro autonomo: basti osservare che per i giovani tra i 15 ed i 24 anni la variazione dell'occupazione part-time di tipo autonomo è nell'ordine del 34% di occupati in più.

Gli ultimi dati disponibili, aggiornati al gennaio 2001 tuttavia evidenziano che nel corso del 2000 la tendenza del part-time si è affievolita, con un miglioramento nella composizione interna del fenomeno nel senso che è aumentata la quota di part-time volontaria e stabile [(vedasi al riguardo la scheda n. 4 da Rapporto di Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro (fonte - Ministero del Lavoro) allegato].

ART. 1:

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, la prestazione di lavoro ha una durata ridotta rispetto a quella normale.

Come strumento attraverso il quale si rende possibile attuare forme di redistribuzione del lavoro in funzione di incentivo all'occupazione, al part-time è stato dedicato uno specifico intervento regolativo a livello comunitario.

Il Consiglio dell'U.E., infatti, con la Direttiva 15/12/1997 n. 97/81 ha dato attuazione all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6/6/1997 tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello comunitario, con l'obiettivo di definire "principi generali e prescrizioni minime" finalizzati all'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e alla promozione di questa forma di occupazione.

Passando ora a considerare la disciplina interna del lavoro a tempo parziale, vanno innanzi tutto segnalate le previsioni di cui all'art. 1, co. 1 e 4 del D.L.gs n. 61 del 2000 così come modificato con successivo Decreto legislativo 26/2/2001 n. 100 ove si stabilisce che nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

Ai fini del decreto legislativo 25/2/2000 n. 61 si intende:

- a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, c. 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
- b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" 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;

- d bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d).
- e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, c. 2, ed entro il limite del tempo pieno.

L'assetto definito dal R.D. 692/1923 e dai successivi interventi legislativi e dalla contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, ha subito alcune modificazioni di rilievo da parte di una serie di previsioni che si sono succedute in epoca più recente.

Anzitutto, l'art. 13 co. 1 L.196/97 – emanato sull'onda di una complessa vicenda politica collegata alla prospettiva di favorire un miglioramento dei livelli occupazionali attraverso una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro – ha modificato il preesistente limite delle 48 ore settimanali previste come orario massimo dal R.D. 692/1923, stabilendo che "l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali".

La riduzione dell'orario normale (massimo) legale settimanale da 48 a 40 ore, ha comportato che la disciplina limitativa in materia di lavoro straordinario è diventata applicabile già a partire dalla quarantunesima ora e non più come in passato dalla quarantanovesima. Superata la soglia delle 40 ore, insomma, il lavoro straordinario è ormai ammesso – in generale – soltanto previo accordo delle parti. Al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione oraria non inferiore al 10% e la prestazione aggiuntiva non potrà superare le 12 ore settimanali.

Per ciò che attiene a quest'ultimo aspetto, quindi, si può affermare che la legge ha ormai determinato un abbassamento del limite massimo settimanale di lavoro comprensivo dello straordinario, dalle originarie 60(48+12) alle 52 ore (40+12).

La seconda parte dell'art. 13 co. 1 L. 196, ha poi previsto che la contrattazione collettiva, possa, a livello nazionale, anche riferire l'orario normale "alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ad una anno".

Si tratta di una previsione di grande interesse ed attualità, in quanto consente alla contrattazione collettiva di rispondere in modo adeguato ai bisogni di flessibilizzazione temporale della prestazione lavorativa, avvertiti in maniera crescente dal mondo delle imprese, i quali, anche a causa delle sempre più frequenti fluttuazioni nella domanda di prodotti, potranno essere soddisfatti mediante la previsione (nei contratti nazionali di lavoro) di orari contrattuali multiperiodali: vale a dire giornate o settimane in cui il lavoratore erogherà un numero di ore lavorative superiore alla soglia legale, senza che ciò comporti l'applicazione del limite delle maggiorazioni previste per il ricorso al lavoro straordinario.

Ciò, ovviamente, a condizione che nell'arco temporale previsto, si realizzi una corrispondente riduzione delle ore di lavoro in modo che la nuova soglia legale delle 40 ore (o quella inferiore, eventualmente prevista dalla contrattazione) sia mediamente rispettata.

I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato o sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al c. 2; i contratti collettivi, possono altresì prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del decreto Legislativo 100/2001.

Detti Contratti devono altresì determinare "le modalità temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa".

Per quanto più specificatamente riguarda l'orario di lavoro settimanale per i lavoratori impiegati con contratto part-time, si fa presente che i due terzi delle nuove assunzioni riguardano contratti con un orario tra le 20 e 24 ore, nonostante questi siano quelli meno incentivati. Al secondo posto seguono i contratti tra le 28 e le 32 ore (con massima riduzione dell'aliquota (tav. 2 e figura 3 da scheda 4 su il part-time e gli incentivi a favore del part-time lungo e stabile - Rapporto di Monitoraggio Min. Lavoro 2001). Tali dati sono grosso modo omogenei tra le diverse regioni.

ART. 3:

In merito alle categorie professionali escluse dall'applicazione della normativa sul part-time si rappresenta che la legislazione italiana, nel settore del pubblico impiego, in considerazione della specificità delle funzioni svolte esclude da tale disciplina:

Il personale delle forze armate, il personale dei ruoli previsti dalla legge 121/81 e dei corpi militarmente ordinati, il personale tecnico operativo del corpo nazionale dei vigili del fuoco, il personale della carriera dei vigili del fuoco, il personale della carriera diplomatica, i magistrati ordinari, amministrativi e militari, gli Avvocati e ai Procuratori dello stato, i Dirigenti dello Stato e le categorie ad essi equiparate, il personale della polizia municipale e quello assimilato ai sensi dell'art. 12 della legge 7/3/86 n. 65, il personale di ruolo soggetto ad avvicendamento ed a contratto del Ministero degli Affari Esteri e di altre Amministrazioni ed enti pubblici che presti servizio all'estero. Tale disciplina non si applica altresì al personale ispettivo, direttivo ed ai coordinatori amministrativi delle scuole di ogni ordine e grado" (art. 1 co. 2 del D.P.C.M. 17/3/1989 n. 117).

L'esclusione di tali categorie dalla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è stata ribadita dall'art. 1 co. 57 della Legge 23/12/1996 n. 662, il quale recita: "Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco".

ART. 4; 5;6;7:

Riguardo l'applicazione di tali norme della Convenzione, la legislazione interna ha fissato alcuni principi di carattere generale direttamente ispirati alla normativa comunitaria.

In primo luogo viene sancito il principio di non discriminazione (ovvero uniformità o parità di trattamento) il quale si sostanzia nella previsione (in aggiunta ai generali divieti di discriminazione diretta già previsti dalla legislazione vigente) di un generale divieto di riservare al lavoratore part-time, per il solo motivo di lavorare, appunto, a tempo parziale, 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 (art. 4 co. 1 D.L.gs. 61/2000)].

Con tale disposizione, la cui ratio giustificatrice sembra essere quella di prevenire eventuali differenziazioni di trattamento in danno del prestatore che lavora a orario ridotto, il legislatore ha tenuto a precisare, comunque, che questo divieto di discriminazione comporta, per il lavoratore part-time, da un lato il godimento integrale, degli stessi diritti di cui beneficia il lavoratore a tempo pieno "comparabile", che non sono suscettibili di riproporzionamento in quanto la loro attribuzione, titolarità ed esercizio deve prescindere (per la loro natura intrinseca o per scelta del legislatore) dal fatto che la prestazione sia effettuata ad orario ridotto.

L'art. 4 co. 2 lett. a) del D.L.gs. 61/2000, fa al riguardo riferimento all'importo della retribuzione oraria, alla durata del periodo di prova e delle ferie annuali, alla durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, alla durata del periodo di conservazione del posto per malattia, agli infortuni sul lavoro e malattie professionali, all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, all'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro, all'accesso ai servizi sociali aziendali, ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi, ai diritti sindacali.

I contratti collettivi, possono peraltro modulare la durata del periodo di prova e quella di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, nel caso di contratto di lavoro a tempo parziale verticale.

Dall'altro, possono prevedere un trattamento riproporzionato (cd. pro rata temporis) in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, con riferimento agli istituti rispetto ai quali si ritiene rilevante l'effettuazione di una prestazione a orario ridotto.

In particolare, ai sensi dell'art. 4 co. 2 lett. B D.L.gs n. 61/2000, il principio del riproporzionamento, deve valere con riguardo all'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, all'importo della retribuzione feriale, all'importo dei trattamenti economici di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Anche in questo caso, i contratti collettivi possono prevedere che la corresponsione di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 10:

Art. 10:

In merito all'applicazione dell'art. 10 della Convenzione, si sottolinea che il nostro ordinamento mira a tutelare l'interesse e quindi indirettamente la facoltà del lavoratore di scegliere liberamente tra lavoro a tempo pieno e a tempo parziale, nonché di modificare tale scelta nel corso del rapporto, trasformandolo da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Sotto il primo profilo, la legge ha anzitutto inteso rafforzare la posizione del lavoratore a tempo pieno contro le eventuali pressioni del datore di lavoro per indurlo ad accettare la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Da un lato si è così previsto che siffatta trasformazione possa avvenire solo sulla base di un accordo scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale dell'unità produttiva o, in mancanza, convalidato dalla competente Direzione provinciale del Lavoro. Dall'altro lato, si è stabilito che il rifiuto di tale trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il legislatore, ha voluto precisare che il comportamento del lavoratore nei casi predetti non può essere considerato, di per sé stesso, un giustificato motivo di licenziamento né oggettivo né soggettivo. Da ciò deve dedursi che all'imprenditore, mentre è precluso il ricorso al licenziamento per giustificato motivo soggettivo, non è invece precluso il ricorso ad un licenziamento per un giustificato motivo oggettivo qualora il comportamento del lavoratore possa nel concreto entrare in contrasto come una "ragione" inerente all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Questa conclusione è in perfetta linea con la Direttiva n. 97/81, la quale proprio con riferimento al problema del rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a part-time e viceversa, esclude che esso possa in quanto tale, costituire motivo valido di licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare dalla necessità di funzionamento dello stabilimento.

Per contro, si è previsto che, nel caso in cui il datore di lavoro intenda effettuare assunzioni di personale a tempo parziale, è tenuto a darne adeguata pubblicità nelle unità produttive dislocate nello stesso comune e a prendere in considerazione le domande di trasformazione del rapporto presentate dai lavoratori già dipendenti a tempo pieno: su tale richiesta del lavoratore il rifiuto dovrà essere adeguatamente motivato (i contratti collettivi possono prevedere i criteri applicativi di questa previsione).

La legge, ha poi riconosciuto ai prestatori di lavoro a part-time, un diritto di precedenza rispetto alle assunzioni (che il datore di lavoro intenda effettuare in unità produttive dislocate entro 50 Km dall'unità produttiva da quella presso la quale essi lavorano) di lavoratori a tempo pieno da adibire alle stesse o a equivalenti mansioni; tale diritto di precedenza spetta con priorità per i lavoratori già dipendenti che in precedenza avevano trasformato il loro rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.