

# RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO AI SENSI DELL'ARTICOLO 22 DELLA COSTITUZIONE O.I.L. SULLE MISURE PER DARE ATTUAZIONE ALLE DISPOSIZIONI DELLA CONVENZIONE N.175 DEL 1994 SU "LAVORO A TEMPO PARZIALE".

## Anno 2024

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame si forniscono di seguito gli elementi di aggiornamento intervenuti dalla presentazione dell'ultimo Rapporto del Governo italiano prodotto nel 2013.

Nell'ordinamento italiano in un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, la prestazione di lavoro può essere svolta a tempo pieno o a tempo parziale (c.d. part-time)

Non si tratta di una tipologia contrattuale a sé stante, ma di una forma di occupazione flessibile con un particolare regime dell'orario di lavoro, inferiore rispetto a quello ordinario a tempo pieno (c.d. full-time) pari, di regola, a 40 ore settimanali o a quello comunque determinato dalla contrattazione collettiva.

**La disciplina del contratto part-time** è contenuta nel [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) (articoli 4-12) denominato anche "Codice dei Contratti" ed ha riscritto il contratto a tempo parziale (rendendolo ancora più flessibile).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale o part-time è un rapporto atipico nel senso che si differenzia da un normale rapporto di lavoro solo per l'inferiore durata oraria della prestazione rispetto a quella ordinaria (prevista dal CCNL). La nascita del contratto part-time avviene, sempre e comunque, per accordo delle parti e ciò può avvenire in due distinti momenti:

- nella fase di stipula del contratto
- durante l'esecuzione di un contratto full-time

Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ha ribadito che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma contrattuale comune di un rapporto di lavoro, e all'art. 3 ha modificato la disciplina del mutamento delle mansioni riducendo i limiti preesistenti, sia mediante l'estensione dello ius variandi del datore di lavoro, sia prevedendo ipotesi di derogabilità dei nuovi limiti per opera tanto dell'autonomia individuale, quanto di quella collettiva.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

- **di tipo orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all'orario normale giornaliero;
- **di tipo verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno, soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **di tipo misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti.

Il contratto di lavoro part-time richiede la forma scritta ai fini della prova e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (art. 5).

La modulazione dell'orario può essere modificata mediante l'apposizione nel contratto di apposite clausole (art. 6):

le clausole flessibili prevedono la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e possono essere contenute in tutte e tre le tipologie di contratto part-time;

Le clausole elastiche prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente e possono essere previste nei rapporti part-time di tipo verticale o misto.

In tali ipotesi, il lavoratore ha diritto ad un preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni nella misura o nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva non disciplini le clausole flessibili ed elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti dinanzi le commissioni di certificazione, fermo restando che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Le clausole devono prevedere a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata;
- la misura massima dell'aumento della durata, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

In caso di modifiche dell'orario è, peraltro, previsto il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale.

Ai lavoratori che versano in particolari condizioni di salute o familiari (come specificate all'art. 8, commi 3-5, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) oppure ai lavoratori studenti (art. 10, comma 1, Legge 20 maggio 1970, n. 300) è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica. Nell'ambito del part-time è prevista la possibilità di svolgimento di lavoro supplementare, retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale. Infatti, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti di legge, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, modifica le possibilità di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a parziale, ora rappresenta un diritto per chi ha una malattia oncologica o cronico degenerativa ingravescente oppure deve assistere un familiare stretto affetto da tali patologie. Inoltre, diventa possibile l'accesso al lavoro part-time al posto del congedo parentale.

Qualora il contratto collettivo non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, è ammesso il rifiuto del lavoratore ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Anche nel rapporto di lavoro a tempo parziale è, poi, consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti risultante da atto scritto (art. 8).

Peraltro, in talune ipotesi, la trasformazione da full-time a part-time, sia nel settore pubblico che privato, è espressamente prevista dalla legge al ricorrere di determinate condizioni, cioè:

- casi in cui i lavoratori sono affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa; a richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104) che abbia necessità di assistenza continua;

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità grave (art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104).

Inoltre, nel caso cui il rapporto sia stato trasformato da tempo pieno in tempo parziale, il lavoratore ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Capo V), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Da ultimo, la normativa vigente prevede una serie di conseguenze qualora non siano state rispettate talune disposizioni (art. 10).

Nello specifico, in difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore viene dichiarato il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Se nel contratto scritto non venga determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore viene dichiarata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia giudiziale. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha diritto, oltre alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Infine, lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore ad un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno, oltre alla retribuzione dovuta.

#### **Articolo 4 - Convenzione 175/94**

Preliminariamente si ricorda che la normativa nazionale vigente (art. 7 D. Lgs n. 81/2015) attribuisce al lavoratore a tempo parziale i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e un trattamento economico e normativo riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa senza introdurre una specifica sanzione amministrativa in caso di violazione di tale principio.

Premesso quanto sopra, si segnala peraltro che, qualora accerti tale tipologia di illecito, il personale ispettivo può ricorrere al potere di disposizione (ex art. 14, D. Lgs. n. 124/2004), adottando un provvedimento immediatamente esecutivo, previsto per tutte le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale prive di specifica sanzione amministrativa o penale. Attraverso la disposizione l'ispettore ordina al datore di lavoro di eliminare le irregolarità entro un certo lasso temporale, pena l'applicazione, in caso di inottemperanza, di una sanzione amministrativa. Per tale sanzione, di importo compreso da un minimo di 500 euro a un massimo 3.000 euro, non trova applicazione la procedura premiale della diffida prevista dall'art. 13, co. 2 del D. Lgs. n. 124/2004. Si precisa inoltre che, nel caso di accertamento di violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il personale ispettivo irroga le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 a tutela dell'intera comunità dei lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

#### **Articolo 5 - Convenzione 175/94**

Ribadita la parità di trattamento del lavoratore part-time e full-time e il conseguente riconoscimento del medesimo trattamento economico e normativo riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, si segnala che, al fine di assicurare l'effettiva tutela del diritto dei lavoratori (a tempo pieno e a tempo parziale) a percepire un'equa retribuzione per il lavoro svolto, il personale ispettivo può

adottare la diffida accertativa (ex art. 12 del D. Lgs. n. 124/2004), quale strumento tempestivo ed efficace per il recupero dei crediti lavorativi. La normativa vigente prevede infatti che, in presenza di inosservanze della disciplina contrattuale da cui scaturiscano crediti patrimoniali in favore dei lavoratori, l'ispettore del lavoro provvede a diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dall'accertamento, mediante un atto che - trascorsi 30 giorni dalla notifica - acquista efficacia di titolo esecutivo. La diffida è finalizzata a creare un collegamento più stretto tra l'attività di vigilanza svolta dagli ispettori del lavoro e la soddisfazione dei diritti patrimoniali dei lavoratori, anche a scopo deflattivo del carico di lavoro dei tribunali e, quindi, a promuovere forme stragiudiziali di risoluzione dei conflitti individuali di lavoro. Un ulteriore meccanismo attualmente disponibile per garantire l'erogazione della retribuzione per tutti i lavoratori, anche in una fase antecedente all'accesso ispettivo, è il potere di conciliazione monocratica, disciplinato dall'art. 11 del D.lgs. n. 124/2004, attivabile in assenza di elementi probatori di illeciti amministrativi o penali.

#### **Articolo 7 - Convenzione 175/94**

Premesso che i lavoratori a tempo parziale godono dello stesso trattamento giuridico rispetto a quelli a tempo pieno anche in ordine agli istituti giuridici della maternità e paternità, congedi, retribuzione etc. da riproporzionare rispetto all'entità della prestazione lavorativa, si rappresenta che la normativa nazionale vigente prevede specifiche sanzioni per gli illeciti in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, diritto a ferie annuali, festività e congedi per malattia, si fa presente che il personale ispettivo, in caso di accertamento delle suddette violazioni, provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione di quelle sanabili, ad irrogare le relative sanzioni amministrative nonché a effettuare le eventuali informative di reato alla competente autorità giudiziaria, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di inquadramento dei lavoratori tutelati.

#### **Domanda diretta CEACR - 2013, pubblicata nella 103° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (2014)**

##### **Lavoro a tempo parziale Convenzione n.175/1994 - Italia (Ratificata nel 2000)**

##### **Articoli 9 e 10 della Convenzione. Misure per facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale - Trasferimento volontario dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale o viceversa.**

Il Comitato prende atto delle spiegazioni del Governo riguardo ai recenti emendamenti legislativi che incidono parzialmente sull'attuazione della Convenzione, la legge di stabilità n. 183 del 2011 e la legge di riforma del mercato del lavoro n. 92 del 2012. *Il Comitato osserva, in particolare, che ai sensi dell'articolo 22(4) della Legge di Stabilità, le parti di un contratto a tempo parziale possono concordare clausole di flessibilità aggiuntive (cioè distribuire l'orario di lavoro in modo diverso nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno) e clausole di "elasticità" (che incidono sulla durata dell'orario di lavoro) mentre il preavviso per i datori di lavoro che intendono modificare l'orario di lavoro dei lavoratori part-time è stato ridotto da cinque a due giorni. Inoltre, il Comitato nota che la legge di stabilità ha abrogato la disposizione del decreto legislativo n. 61 del 2000 che prevedeva la trasformazione di un contratto a tempo pieno in un contratto a tempo parziale, subordinato alla convalida della Direzione Provinciale del Lavoro, cosicché a partire da gennaio 2012 tale trasformazione non richiede più l'approvazione della Direzione Provinciale del Lavoro. Inoltre, il Comitato osserva che, in base alla legge di riforma del mercato del lavoro ai lavoratori a tempo parziale viene data la possibilità di ritirare il consenso dato in un contratto di lavoro a tempo parziale esistente alla prestazione di ore supplementari o a un diverso orario di lavoro. Il Governo chiarisce, a questo proposito, che questa riforma non introduce un nuovo diritto a convertire un contratto a tempo pieno in uno a tempo parziale, ma piuttosto un "diritto al ripensamento" sulla precedente accettazione di una clausola di flessibilità relativa alla distribuzione variabile dell'orario di lavoro o di una clausola di "elasticità" che prevede un orario di lavoro più lungo.*

*Per quanto riguarda le misure volte a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale, il Comitato osserva che il Decreto Legge n. 112/2008 ha abrogato la misura dissuasiva degli aumenti fiscali per il ricorso a contratti part-time per meno di 12 ore settimanali, mentre il Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro del 19 aprile 2013 prevede l'erogazione di un'indennità ai datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, i lavoratori che abbiano perso il lavoro nei 12 mesi precedenti. Il Governo aggiunge che le misure attualmente allo studio riguardano la possibile trasformazione dei contratti a tempo pieno delle persone che raggiungono l'età pensionabile in contratti a tempo parziale per l'assunzione di giovani e anche la trasformazione temporanea di un contratto a tempo pieno in uno a tempo parziale per motivi familiari (ad esempio, l'educazione di un bambino fino all'età di tre anni o la necessità di assistere i genitori).*

*Il Comitato è consapevole che nell'attuale contesto di crisi finanziaria e occupazionale, il Governo sta cercando di migliorare la flessibilità dell'orario di lavoro e, a tal fine, viene promosso l'accesso al lavoro part-time. Il Governo indica che tra il 2008 e il 2012 il lavoro part-time è aumentato del 16,4%, o del 9,1% solo tra il 2011 e il 2012, interessando soprattutto i negozi al dettaglio, gli alberghi e i ristoranti e la sanità. Il Comitato chiede al Governo di continuare a fornire informazioni sull'impatto che le recenti riforme del mercato del lavoro possono aver avuto sul lavoro a tempo parziale e su eventuali misure o iniziative volte a migliorare le opportunità di lavoro per coloro che sono intrappolati - in particolare donne e giovani - nel lavoro a tempo parziale involontario.*

Con riferimento alla **domanda diretta del CEACR** si forniscono le seguenti informazioni.

Negli ultimi decenni le caratteristiche dell'occupazione in Italia sono cambiate, accompagnando l'evoluzione dell'economia e della società. Sottostanti la crescita del numero di occupati e del tasso di occupazione, avvenuta tra ampie fluttuazioni cicliche, vi sono però trasformazioni strutturali e dinamiche differenziate tra soggetti. Il peso dell'occupazione a tempo parziale è cresciuto quasi ininterrottamente; è aumentata l'occupazione femminile e quella delle fasce più anziane, in relazione all'allungamento della vita e al posticipo dell'età pensionabile, mentre si è ridotta quella delle fasce più giovani. La forza lavoro è oggi più istruita; vi è stata, infine, una ricomposizione dell'occupazione verso le attività terziarie.

Secondo il [Rapporto annuale ISTAT 2024](#) (Capitolo 2), nel 2023 l'occupazione in Italia è aumentata a un ritmo pari a quello dell'anno precedente, nonostante il rallentamento della crescita. Tra il 2019 e il 2023, i miglioramenti nel mercato del lavoro sono stati significativi (secondo le stime di Contabilità nazionale, gli occupati sono cresciuti di quasi 600 mila unità), e comparabili con quelli osservati nelle altre maggiori economie europee. Questo conferma una tendenza comune di espansione dell'occupazione oltre il recupero dei livelli pre-COVID, anche in presenza di tassi di crescita economica più contenuti.

Per quanto riguarda la qualità del lavoro, nel 2023, la crescita dell'occupazione ha riguardato soprattutto gli occupati a tempo pieno e indeterminato. L'utilizzo di forme di lavoro part-time non individua, di per sé, una condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro e, anzi, può essere un utile strumento di flessibilità e conciliazione, in Italia i dati più recenti sul part-time involontario mostrano una certa criticità (Figura 2.4, destra).

In Italia, la quota di occupati part-time è del 17,6 per cento (31,4% per le donne; 7,4% per gli uomini), simile a quella della media Ue27, superiore a quella di Francia e Spagna (rispettivamente, 16,6 per cento e 13,2 per cento) e di molto inferiore rispetto a quella della Germania (28,8 per cento); al contempo la riduzione dell'incidenza dei contratti a tempo parziale che si è avuta in Italia dall'inizio della ripresa è decisamente più contenuta rispetto a questi paesi. Questo è vero in particolare per le donne, per le quali l'utilizzo del part-time si è ridotto di 2,9 punti a livello Ue27 e di 1,3 punti in Italia (dal 32,7 per cento del 2019 al 31,4 per cento nel 2023). Per gli uomini, la quota di occupati part-time è sensibilmente inferiore (7,4 per cento) e cala di 1,2 punti percentuali a fronte di una riduzione di 0,5 punti percentuali nella media Ue27. Questa tipologia di lavoro è più diffusa tra i giovani, soprattutto se donne; a livello territoriale si osserva una variabilità più

accentuata per la componente maschile della classe 15-64 anni, con quote comprese tra il 5,7 per cento del Nord e il 9,8 per cento del Mezzogiorno.

Nel 2023 emerge che il part time involontario è in calo rispetto al 2019 (-0,9 punti percentuali) come anche l'incidenza del lavoro a termine tra i 15-64enni sul totale dei dipendenti nella stessa classe di età (il 16,1 per cento). Resta, tuttavia, una caratterizzazione per genere e soprattutto per età del contratto a tempo determinato, che è la forma con cui sono impiegati oltre la metà dei giovani di 15-24 anni e, in misura maggiore, le donne di tutte le età (17,7 per cento rispetto al 14,8 per cento del totale dei dipendenti maschi di 15-64 anni).

Si riportano di seguito **le misure più significative intraprese a livello nazionale nell'ultimo decennio, volte a promuovere la piena occupazione (in particolare giovani e donne)**, successive all'entrata in vigore del [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) (articoli 4-12 part-time) :

- 1) [Decreto-Legge 12 luglio 2018, n. 87](#). Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, convertito dalla L. 96 2018.

Tra le novità più importanti ci sono quelle relative alla disciplina del Contratto di lavoro a tempo Determinato e al Contratto a tempo determinato a scopo di Somministrazione. Per effetto delle modifiche introdotte al contratto a tempo determinato a scopo di somministrazione si applica la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con alcune espresse esclusioni, tra le quali l'obbligo di rispettare il c.d. stop & go. La durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche per effetto della successione di più contratti tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, è ridotto da 36 a 24 mesi. I contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata inferiore a 12 mesi non necessitano di causale. In caso di superamento del limite di 12 mesi, anche per effetto di proroghe, è necessaria la presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori

b) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

In caso di somministrazione di lavoro, le causali si applicano esclusivamente all'utilizzatore.

Nel caso di assunzioni stabili è previsto un Bonus assunzioni Under 35.

La Legge prevedeva l'estensione del bonus del 50% dei contributi per le assunzioni di under 35 e fino al 2020. L'esonero del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro veniva riconosciuto per massimo 3 anni e con un tetto di 3.000 euro su base annua.

### **Contratto a tutele crescenti e licenziamento illegittimo**

La Legge eleva le soglie minima e massima dell'importo dell'indennità a beneficio del lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in caso di licenziamento illegittimo.

Aumentano le indennità per il licenziamento ingiustificato: da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità. Aumentano le indennità anche in sede di conciliazione con il datore di lavoro: da un minimo di 3 a un massimo di 27 mensilità.

Inoltre, è previsto l'utilizzo del "voucher" per i lavori occasionali. Nel settore turistico l'ambito di applicazione del lavoro occasionale viene ampliato rispetto al passato: le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo potranno avvalersi di prestazioni occasionali se hanno alle loro dipendenze fino a 8 dipendenti. I "voucher" Si potranno comunque usare solo per alcune categorie di soggetti:

- Pensionati

- Studenti under 25
- Disoccupati
- Percettori del reddito di inclusione o di altre forme di sostegno al reddito

Anche l'obbligo di “denuncia preventiva della prestazione” è stato reso più flessibile nel settore agricolo e turistico ricettivo: gli imprenditori del settore agricolo e alberghiero che operano nel settore ricettivo potranno comunicare l'intenzione di avvalersi della prestazione occasionale in un arco di tempo non superiore a 10 giorni.

- 2) [d.lgs. n. 104 del 2022](#), meglio noto come “Decreto Trasparenza”, che in attuazione della [direttiva UE 2019/1152](#), prevede all'art. 1 il diritto del lavoratore ad essere informato “entro sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa” circa “la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile”.
- 3) [DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105](#). Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Il DLgs 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, al fine di armonizzare l'attività lavorativa e la vita privata dei genitori e delle prestatrici e dei prestatori di assistenza, in un'ottica di parità di genere e di equa ripartizione dei carichi familiari, ha introdotto importanti novità normative in materia di:

- Congedo di paternità obbligatorio;
- Congedo parentale per genitori;
- Permessi concessi per l'assistenza ai disabili (L. 104/1992);
- Congedo straordinario per l'assistenza ai disabili;
- Priorità di accesso al lavoro agile;
- Priorità di accesso al part-time;

- 4) [DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48](#). Capo I - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, convertito, con modificazioni, dalla [legge 3 luglio 2023, n. 85](#). Articolo 24, in materia di modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine.

Con la [circolare n. 09/2023 del 9 ottobre 2023](#) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali si esplicitano le prime indicazioni applicative delle disposizioni contenute nel decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 che hanno modificato la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, di cui al Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In primo luogo, occorre evidenziare che il decreto-legge n. 48 del 2023 ha lasciato inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che resta fissato in ventiquattro mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, e la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19. Non ha, altresì, subìto variazioni il numero massimo di proroghe consentite – sempre quattro nell'arco temporale di ventiquattro mesi – e il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro (c.d. stop and go).

Il decreto-legge n. 48 modifica, invece, le specifiche condizioni che possono legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro. In particolare, con l'articolo 24, il decreto-legge è intervenuto in modo significativo sulla disciplina delle condizioni (articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni), delle proroghe e dei rinnovi (articolo 21), nonché sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione (articolo 31).

Il decreto-legge n.48 prevede altresì alcuni incentivi per favorire le assunzioni e misure a sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti.

5) [Decreto legge 7 maggio 2024, n. 60](#) . Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.

Con il [Decreto legge 7 maggio 2024, n. 60](#) (il cosiddetto **“decreto coesione”**) il governo ha **inteso promuovere misure per il lavoro** come l'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa, promuovere l'occupazione di giovani e donne, soprattutto nel Mezzogiorno. Investire sulle competenze, anche per i lavoratori in esubero delle grandi aziende in crisi. Valorizzare le opportunità della tecnologia, con nuove azioni sulla piattaforma SIISL.

Si riportano nel link di seguito gli [incentivi all'assunzione](#) che sono benefici normativi, economici o contributivi riconosciuti ai datori di lavoro per l'assunzione di specifiche categorie di persone e rivolti anche a determinate tipologie di soggetti per l'avvio di una nuova impresa.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, grazie al cofinanziamento Fse/Fse+, istituisce annualmente incentivi per l'assunzione di persone disoccupate:

a) [NEET 2023](#); È un incentivo che spetta per le assunzioni di giovani Neet (Not in education, employment, or training) con: contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; contratto di apprendistato professionalizzante. L'incentivo è riconoscibile **anche in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale** ma non si applica ai rapporti di lavoro domestico e intermittenti.

b) [Decontribuzione SUD](#) ; È uno sgravio contributivo per le aziende del sud. Punta a contenere gli effetti dell'epidemia Covid-19 sull'occupazione e a tutelare i livelli occupazionali in aree con gravi situazioni di disagio socioeconomico.

c) [Giovani under 36](#) ; L'incentivo Giovani under 36 promuove l'occupazione giovanile stabile. Consiste in uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono giovani con meno di 36 anni, sia per nuove assunzioni a tempo indeterminato che per trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

d) [Donne](#) ; È un incentivo occupazionale che sostiene l'occupazione stabile e di qualità per le lavoratrici svantaggiate.

A tal proposito, si riporta il link relativo al testo del [Decreto n.365 del 2023](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 20 novembre 2023 che individua, per l'anno 2024, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, **per l'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui [all'articolo 4, commi 8-11, della Legge 92/2012](#).** (cosiddetta legge Fornero).

Si evidenzia, inoltre, nel link seguente il [Programma nazionale Giovani, donne e lavoro](#) (2021-27) a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Direzione generale per le Politiche attive del lavoro). Cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, il programma punta a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone in condizioni di vulnerabilità e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive.

Si trasmette in allegato, a titolo esemplificativo, una tabella, con 8 contratti collettivi maggiormente applicati, (secondo un'indagine INPS), con le clausole sul lavoro part-time.

Si rappresenta, infine, che il **contratto part time è regolamentato nella contrattazione collettiva** a livello nazionale nei settori privato e pubblico, così come negli Accordi tra Governo e Parti Sociali, gli Accordi Interconfederali e i Contratti Collettivi Nazionali Quadro. Tali Contratti ed Accordi collettivi sono raccolti nell'Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro presso il CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e reperibili sul sito al seguente link: [CNEL Archivio Nazionale Contratti collettivi ed accordi collettivi di lavoro](http://cnel.it/archivio-nazionale-contratti-collettivi-ed-accordi-collettivi-di-lavoro)

#### ***OSSERVAZIONE della Confederazione Italiana Dirigenti ed alte professionalità (CIDA).***

*Con riferimento alla domanda diretta del CEACR (2013) sulla Convenzione n.175, la **Confederazione Italiana Dirigenti ed alte professionalità (CIDA)** ha fatto pervenire la seguente osservazione:*

*“Riteniamo debbano essere previste agevolazioni per il lavoratore che:*

- sostiene in via esclusiva tutti i costi per la fornitura e gestione della connessione internet necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza;*
- per acquisto e manutenzione delle relative apparecchiature informatiche;*
- risieda in Regione/Provincia diversa da quella della propria residenza di lavoro;*
- benefici di agevolazioni ex L. n. 104/92 (per sé stesso o familiare convivente, specialmente se minore).”*

Si comunica che il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

#### **ALLEGATI**

- 1) [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.](#) Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- 2) [Rapporto annuale ISTAT 2024.](#)
- 3) [DECRETO-LEGGE 12 luglio 2018, n. 87.](#) Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, convertito dalla L. 96 2018.
- 4) [d.lgs. n. 104 del 2022](#) disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.
- 5) [DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105.](#) Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.
- 6) [DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48.](#) Capo I - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.
- 7) [circolare n. 09/2023 del 9 ottobre 2023](#) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella quale si esplicitano le prime indicazioni applicative delle disposizioni contenute nel decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 che hanno modificato la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine, di cui al Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

- 8) [Decreto legge 7 maggio 2024, n. 60](#) . Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.
- 9) [Guida del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sugli incentivi all'assunzione](#). Documento utile per fornire ai datori di lavoro uno strumento di consultazione delle misure attualmente accessibili per l'assunzione di lavoratori.
- 10) [Programma nazionale Giovani, donne e lavoro](#) (2021-27) punta a promuovere il lavoro e le competenze, a favorire l'occupazione di giovani, donne e persone in condizioni di vulnerabilità e a modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive.
- 11) [CNEL Archivio Nazionale Contratti collettivi ed accordi collettivi di lavoro](#) .
- 12) Raccolta 8 CCNL maggiormente applicati con le clausole sul lavoro a tempo parziale.
- 13) Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali.