

# **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 SU: "IL LAVORO A TEMPO PARZIALE".**

## **Considerazioni introduttive**

Si fa seguito a quanto indicato nel precedente Rapporto trasmesso a codesto Organismo il 1 settembre 2003 per riferire circa le nuove misure legislative intervenute che incidono solo parzialmente sull'applicazione della Convenzione di che trattasi.

In adempimento di quanto previsto all'articolo 3 della legge delega n.30 del 2003 richiamata nel precedente Rapporto, è stato emanato il **Decreto Legislativo n.276 del 10 settembre 2003** che ha introdotto, con l'articolo 46, rilevanti modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tali modifiche sono state attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, attraverso la valorizzazione del ruolo della autonomia collettiva e, in mancanza di questa, dell'autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoratore secondo quanto previsto dalla Direttiva 97/81/C.

Si richiama a questo proposito la circolare 18 marzo 2004, n.9 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che si provvede a produrre in allegato.

Ulteriori modifiche nel senso sopra indicato sono state introdotte dalla **Legge 24 dicembre 2007,n.247** recante norme in materia di lavoro e di previdenza sociale intervenuta sul decreto legislativo 25 febbraio 2000,n.61, come modificato dal decreto legislativo 10 settembre 2003,n.276.

Si segnala infine l'emanazione della **Legge 27 dicembre 2006,n.296 (Legge finanziaria 2007)**. La norma (art.1 comma 1160) prevede la possibilità di trasformazione in part time dei contratti degli over 55 e la contemporanea assunzione, sempre con contratto a tempo parziale, per un orario pari a quello ridotto, di giovani inoccupati o disoccupati di età inferiore ai 25 anni, oppure ai 29 anni se in possesso di diploma di laurea.

Si intende così promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro, riducendo al contempo l'uscita dal mondo del lavoro di lavoratori ultracinquantenni, attraverso un patto di solidarietà tra generazioni su base volontaria.

Con riguardo alle modifiche legislative intervenute si riferisce sull'applicazione della Convenzione in oggetto con specifico riferimento agli articoli sotto indicati.

## **ART. 1**

L'articolo 46, comma 1 lettera a) del D.Lgs. n.276/2003 modifica l'articolo 1, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n.61 del 2000, che contiene la definizione di lavoro a tempo parziale, per

adeguare le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale a quelle dettate in materia di orario di lavoro con il decreto legislativo n.66 del 2003.

Nel nostro ordinamento pertanto è considerato lavoro part-time quello inferiore all'orario normale di lavoro fissato (ex art. 3 del d.lgs n. 66/2003) in 40 ore settimanali oppure all'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati.

Come già riportato nei rapporti precedentemente trasmessi la normativa nazionale prevede che il rapporto di lavoro part-time possa essere di tre tipi:

1. part time orizzontale, quando la riduzione d'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
2. part time verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno;
3. part time misto quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità suindicate.

Inoltre, il contratto a tempo parziale si può combinare con il contratto a termine, pertanto è consentito stipulare un contratto di lavoro a tempo parziale e determinato.

Ai sensi dell'articolo 46, comma 1, lettera b) del D.Lgs.276/2003 I contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, nonché i contratti collettivi aziendali, non più con la necessaria assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto nazionale applicato, possono stabilire le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

Permane la facoltà per i contratti collettivi nazionali di prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione della disciplina rimessa alla contrattazione collettiva.

### **ART. 3**

La normativa vigente in Italia, Decreto legislativo 25 febbraio 2000,n.61 e successive modificazioni, prevede espressamente, all'art.10, che le disposizioni relative al part time si applichino anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996,n.662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997,n.449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n.448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999,n.488.

In ordine a questo punto si richiama quanto riferito nel Rapporto del Governo italiano trasmesso il 31 ottobre 2002

### **ART. 4, 6, 7**

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi (**principio di non discriminazione**).

Ciò comporta che questo benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile per: la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute

e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20/5/1970, n. 300.

I lavoratori con contratto part-time, inoltre, in base al principio di non discriminazione hanno diritto di richiedere l'aspettativa sindacale (art. 31 L. 300/70), in conformità con i limiti orari previsti dal contratto di lavoro, e dunque non è ammissibile un periodo di aspettativa sindacale in relazione ad un periodo non lavorato.

Dal punto di vista previdenziale il minimale contributivo è quantificato rapportando l'orario di lavoro settimanale effettivamente svolto a quello normale previsto dalla contrattazione collettiva.

## **DOMANDE DIRETTE**

### **Articolo 7 b) Non discriminazione.**

La Commissione rileva che l'articolo 4, paragrafo 2 del Decreto Legge n.61/2001, che vieta tutte le discriminazioni dirette ed indirette, non si estenda anche espressamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

A questo proposito si assicura il pieno rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, contenuto all'articolo 4 del decreto legislativo n.61/2001, nei confronti dei lavoratori a tempo parziale per tutte le fattispecie previste dall'articolo 7 della Convenzione di che trattasi.

Il lavoratore che opera con un contratto di lavoro a tempo parziale, non può essere discriminato o penalizzato e devono essergli riconosciuti gli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno.

Non potranno pertanto essere previste differenze nella retribuzione oraria o negli elementi economici del contratto se non per il dovuto riproporzionamento in ragione della minore prestazione effettuata dal lavoratore a tempo parziale..

Il periodo di prova, le ferie e i permessi, pur tenendo inevitabilmente conto della distribuzione dell'orario dovranno, in ogni caso, assicurare la parità di trattamento. Nessuna differenziazione dovrà esistere quanto al periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, così come la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro nei casi di malattia, infortuni, malattie professionali.

Le norme sulla tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro dovranno investire in maniera uguale sia il lavoratore a tempo pieno che quello a tempo parziale, così come a quest'ultimo dovranno essere garantiti gli stessi diritti in materia di accesso a iniziative di formazione professionale.

In tema di diritti sindacali, il Ministero del Lavoro ha affermato che, in base al principio di non discriminazione, sancito dall'art.4, commi 1 e 2, lett.a) del D.Lgs.n.61/2000, il diritto a richiedere l'aspettativa sindacale deve ritenersi applicabile anche ai lavoratori part time a tempo parziale verticale, orizzontale o misto.

### **ART. 8**

Nell'ambito del nostro ordinamento non si è fatto ricorso alla previsione dell'art. 8.

### **ART. 9 Promozione del lavoro a tempo parziale**

Riguardo all'applicazione dell'articolo 9 della Convenzione ed in particolare alle misure prese per facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale riferibili al punto 2 lettera a) si riferisce in ordine all'articolo 85, comma 2 del D.Lgs. 276 del 2003 che ha abrogato l'articolo 2 del D.Lgs 61 del 2000 relativo alle sanzioni derivanti dall'obbligo di inviare alle Direzioni provinciali del Lavoro la comunicazione (entro 30 giorni dalla stipula) relativa ai contratti di lavoro a tempo parziale.

A questo proposito si fa comunque presente che la Corte di Giustizia Europea con sentenza n.C-55/07 del 24 aprile 2008 ha dichiarato illegittime le sanzioni derivanti dal suddetto obbligo in

quanto contrarie all'ordinamento comunitario perchè scoraggiano di fatto l'impiego della tipologia contrattuale del part time. La sentenza, cogente per l'ordinamento italiano, esplica i propri effetti sulle eventuali ordinanze-ingiunzioni ancora in gestazione o in corso o su ricorsi giudiziali pendenti.

Si richiamano inoltre le disposizioni contenute nella Legge 24 dicembre 2007, n.247 mirate ad incentivare il ricorso al part time introducendo un diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo determinato per tutti coloro che avevano precedentemente trasformato il proprio rapporto di lavoro full time in tempo parziale, sempre che le assunzioni riguardino lo svolgimento delle medesime mansioni o di mansioni equivalenti.(art.12 ter).

Ancora si segnala la volontà di favorire, mediante il riconoscimento di posizioni soggettive giuridicamente tutelabili, la trasformazione a part time di rapporti di lavoro a tempo pieno laddove i lavoratori motivino questa scelta in nome dell'esigenza di soddisfare comprovate ragioni di cura (art.12 bis commi 1 e 2).

Per quanto riguarda gli incentivi economici al part time sono allo studio forme di incentivazione dirette, attraverso specifiche agevolazioni, ed indirette, mediante aumenti contributivi per i contratti con orario di lavoro inferiore alle dodici ore settimanali, così da indurre i datori di lavoro, soprattutto nel settore dei servizi dove il part time risulta più utilizzato, a ricorrere a contratti di lavoro più impegnativi in termini orari.

### **Contratto di lavoro ripartito**

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono insieme l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

Spetta ai due lavoratori gestirsi l'orario e la ripartizione del lavoro, dividersi le mansioni o sostituirsi tra di loro.

Ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa .

Il trattamento economico e normativo di ciascun lavoratore è proporzionato alla prestazione effettivamente eseguita, a cui vanno rapportate anche le ferie, i permessi, i trattamenti di malattia, di infortunio, di malattia professionale e i congedi parentali.

Il calcolo della contribuzione a favore di ciascun lavoratore va effettuato con le stesse modalità previste per il part time.

Non si possiedono stime significative sul lavoro ripartito, fenomeno piuttosto raro. .

### **ART. 10 Carattere volontario del passaggio da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale**

Ai sensi della normativa vigente sul part-time (art. 5 del D.lgs. 2/2/2000 n. 61e successive modifiche) la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time è condizionata dall'accordo delle parti risultante da atto scritto. Ne deriva che, in mancanza di tale accordo il lavoratore non può essere obbligato a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa ed il suo rifiuto in tal senso non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Proprio a garanzia della presenza di una conforme volontà di entrambe le parti, l'articolo citato prevede che l'accordo sulla trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

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. In caso di assunzione di personale a tempo parziale 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 ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

La legge 24/12/2007, n. 247 recante norme in materia di lavoro e previdenza sociale ha, tra l'altro, introdotto alcune modificazioni al decreto legislativo 25/2/2000 sul part-time. Più in particolare, è stato disposto all'art. 44 che l'art. 12 bis della legge sul part-time deve essere modificato nel senso di introdurre il seguente comma: "in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della l. 5/2/1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale." Tale priorità viene anche riconosciuta a coloro che assistono una persona convivente con invalidità grave oppure a favore di lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche. Ne deriva che in virtù della predetta disposizione i lavoratori che abbiano i detti requisiti hanno un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time rispetto alle richieste avanzate da altri lavoratori, ma non un diritto assoluto ed inderogabile all'accoglimento della richiesta da parte del datori di lavoro. Il suddetto art. 12 bis prevede, invece, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

## **Lavoro supplementare**

Il lavoro supplementare è definito, ex art.1, comma 2, lettera e) del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.61 come il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno.

La nuova formulazione dell'art.3, comma 1, (art.46, lettera d) del D.Lgs 276/2003) prevede espressamente che nel part time di tipo orizzontale sia consentito il ricorso al lavoro supplementare e che il lavoro supplementare possa essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo determinato. Ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita, ai sensi dell'art.2, comma 2, sia inferiore all'orario di lavoro settimanale.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la regolamentazione del lavoro supplementare rimane affidata ai contratti collettivi stipulati dai soggetti individuati dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo n.61 del 2000 come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera b) del D.Lgs.n.276/2003.

Rispetto alla precedente formulazione è stato eliminato il riferimento al contratto collettivo effettivamente applicato. Pertanto può ritenersi che il datore di lavoro che applichi un contratto che non regola il lavoro supplementare possa mutuare la regolamentazione contenuta in un contratto diverso da quello applicato (circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2004, n.9).

All'autonomia collettiva è conseguentemente rimessa l'individuazione del numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, le causali nonché le conseguenze del superamento dei limiti massimi consentiti.

In presenza della regolamentazione collettiva non è necessario, in base all'esplicita previsione di legge, il consenso al lavoro supplementare da parte del lavoratore.

È da ritenersi pertanto che il lavoratore sia sufficientemente tutelato dagli organismi sindacali ammessi alla contrattazione collettiva di cui all'articolo 46, comma 1, lettera b) del D.Lgs.n.276/2003.

L'eventuale rifiuto non può in ogni caso integrare un giustificato motivo di licenziamento.

In mancanza di regolamentazione collettiva il lavoro supplementare è comunque ammesso su base volontaria, quindi solo previo accordo individuale, con necessaria esclusione della possibilità di una unilaterale decisione di uno dei contraenti.

In assenza di regolamentazione collettiva, e previo accordo individuale, il lavoro supplementare è pertanto ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

A differenza che per le ipotesi di lavoro flessibile ed elastico non è richiesto che il consenso sia espresso in forma determinata. In questo caso vige il principio della libertà di forma che implica che il consenso possa essere manifestato per fatti concludenti.

La necessità del consenso comporta che il rifiuto, in questa ipotesi, non possa costituire né giustificato motivo oggettivo di licenziamento, né un fatto disciplinarmente rilevante (circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2004,n.9).

### **Clausole flessibili ed elastiche**

In ordine a questo punto della domanda diretta si riferisce circa la disciplina legale che regola attualmente il preavviso. L'articolo 3, comma 8 del D.Lgs.n.276/2003 che prevedeva l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale previo un preavviso di due giorni lavorativi è stata modificata dall'art.44, lettera b) della Legge 24 dicembre 2007,n.247 che eleva a favore del prestatore di lavoro il preavviso ad almeno cinque giorni lavorativi mantenendo il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

Il comma 44 della legge n.247/2007 modifica inoltre la disciplina di cui all'art.8,comma 2 ter del D.Lgs 276/2003 che introduceva per il datore di lavoro e il prestatore di lavoro la possibilità di concordare direttamente nel contratto individuale l'adozione di clausole flessibili e clausole elastiche in assenza di contratti collettivi. Con la modifica intervenuta questa norma viene abrogata. Di conseguenza diviene impossibile apporre al contratto individuale di lavoro a tempo parziale clausole elastiche e flessibili in mancanza di una specifica previsione dei contratti collettivi di lavoro. Peraltro i medesimi contratti collettivi stabiliscono le condizioni e modalità per la modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa, di condizioni e modalità per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nonché di limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In sostanza, con la modifica introdotta alla disciplina delle clausole flessibili ed elastiche, tali clausole possono essere introdotte e disciplinate esclusivamente dalla contrattazione collettiva e non più autonomamente dalle parti del singolo contratto individuale di lavoro.

In ogni caso, l'apposizione nel contratto individuale delle clausole di cui sopra deve essere concordata tra le parti ed espressamente accettata dal lavoratore.

Il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico patto scritto. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

### **Punto V del formulario del Rapporto**

Nel 2007 il lavoro a tempo parziale è cresciuto del 3,6% (109 mila persone), con un rafforzamento della dinamica positiva già registrata nel 2006.

Lo sviluppo dell'occupazione a orario ridotto è stato territorialmente diffuso e ha riguardato prevalentemente il lavoro subordinato, la componente femminile e alcuni settori del terziario (commercio, alberghi e ristorazione, sanità, servizi alle famiglie).

Rispetto all'occupazione dipendente la quota di lavoratori a tempo parziale è salita al 14,1% nel 2007 dal 13,5 dell'anno precedente.

La forma contrattuale del part time tende inoltre a essere svolta con regimi orari sempre più ampi: poco meno della metà dei dipendenti part time ha lavorato abitualmente più di 20 ore a settimana, con una crescita della quota rispetto a un anno prima. (ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica-Rapporto annuale 2007)

Si producono in allegato le tavole prodotte dall'ISTAT, Media 2007, relative agli ultimi dati sui lavoratori occupati in part time, che riportano tra l'altro i dati sul lavoro part time nel Meridione .

Non si conoscono dati statistici relativi ai rapporti degli uffici Ispettivi sul numero e la natura delle infrazioni contestate.

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

Hanno fatto pervenire le proprie osservazioni le seguenti Organizzazioni sindacali:  
CONFAPI

#### **ALLEGATI:**

1. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276, art.46
2. Legge 24 Dicembre 2007,n.247
3. circolare del Ministero del Lavoro 18 marzo 2004,n.9
4. Legge 27 dicembre 2006 (Legge Finanziaria 2007), artt.1160-1161
5. Tavole ISTAT ó Media 2007(tavola 3.14 ó 3.15 ó 3.16)
6. Osservazioni della Confapi