

**I CONTRATTI PART TIME
NEL SETTORE TURISMO**

LA NUOVA DISCIPLINA COMMENTATA

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
“Giovanni Colombo”
00187 Roma – Via Toscana 1

copyright © 2004 Federalberghi & Ista

I contratti part-time nel settore turismo. La nuova disciplina commentata. Di Angelo Giuseppe Candido e Alessandro Massimo Nucara. Ha collaborato Viviana Stancanelli. Copertina di Noemi Moauro.

Finito di stampare nel mese di settembre 2004 presso la tipografia Copygraphic di Roma.

Premessa

La possibilità di modulare i tempi di lavoro è di notevole rilevanza per il settore turismo.

Interessa alle imprese, in quanto agevola l'adozione di soluzioni organizzative che consentono di fronteggiare la estrema variabilità della domanda di mercato.

Interessa ai lavoratori, perché favorisce la conciliazione degli impegni lavorativi e delle esigenze familiari e personali.

Non è un caso, quindi, se Federalberghi da sempre dedica una costante e particolare attenzione alla disciplina della materia, promuovendone il continuo adeguamento all'evoluzione del mercato e segnalando ai propri soci ogni novità meritevole di interesse.

Oggi, grazie alla riforma Biagi, il part time e il job sharing vedono valorizzate pienamente le proprie potenzialità.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno ricapitolare ed analizzare nel dettaglio le caratteristiche dei due istituti, con l'auspicio di rispondere con efficacia e tempestività alle esigenze degli imprenditori.

Bernabò Bocca
Presidente di Federalberghi

Indice

La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale	9
definizione del lavoro a tempo parziale	10
tipologie di lavoro a tempo parziale.....	10
assunzione part time a tempo determinato	11
compatibilità con altre tipologie contrattuali	12
assunzione part time di lavoratori disabili	13
forma del contratto	14
contenuto del contratto.....	15
durata della prestazione lavorativa.....	17
le modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	17
lavoro supplementare	18
lavoro straordinario	21
clausole flessibili e clausole elastiche	22
part time e lavoro notturno	28
principio di non discriminazione.....	29
ferie	30
riduzione dell'orario di lavoro	31
periodo di computo	31
indennità economica di malattia.....	32
congedo di maternità	32
indennità economica di maternità	32
assegno per il nucleo familiare.....	34
indennità di disoccupazione	35
lavoratori studenti.....	36
criteri di computo	36
trasformazione del rapporto	38
diritto di precedenza.....	40
informazioni ai lavoratori.....	42
informazioni alle organizzazioni sindacali.....	42
certificazione dei rapporti part time	43
adempimenti connessi all'assunzione	44
incentivi economici	45

calcolo dei contributi previdenziali	45
assicurazione contro gli infortuni sul lavoro	46
Sintesi della disciplina del lavoro ripartito	49
responsabilità.....	50
forma e contenuto del contratto.....	50
compatibilità con il lavoro a tempo parziale	51
compatibilità con il lavoro a tempo determinato.....	52
numero dei lavoratori interessati	52
sostituzioni e modificazioni della collocazione.....	52
sostituzioni da parte di terzi.....	52
impedimento dei lavoratori	53
informazioni al datore di lavoro	53
disciplina applicabile	54
principio di non discriminazione.....	54
riproporzionamento	55
diritti sindacali.....	55
dimissioni e licenziamento	56
previdenza	56
Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61.....	57
Articolo 1 - Definizioni	57
Articolo 2 - Forma e contenuti del contratto	58
Articolo 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.	59
Articolo 4 - Principio di non discriminazione	62
Articolo 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale	64
Articolo 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	65
Articolo 7.....	65
Articolo 8 - Sanzioni	65
Articolo 9 - Disciplina previdenziale	67

Articolo 10 - Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche	69
Articolo 11 - Abrogazioni	69
Articolo 12 - Verifica	70
Articolo 12 bis - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale	70
Circolare Ministero del Lavoro 18 marzo 2004, n. 9..	72
1. Il sostegno legislativo al lavoro a tempo parziale	72
2. Ambito di applicazione e modalità tipologiche	73
3. Definizioni.....	74
4. Forma e contenuto.....	75
5. Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale	76
6. La trasformazione del rapporto	83
7. Computo dei lavoratori part time	84
8. Sanzioni.....	85
9. Trasformazione del rapporto in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche	88
Note	88
Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.....	91
Articolo 41 - Definizione e vincolo di solidarietà.....	91
Articolo 42 - Forma e comunicazioni	92
Articolo 43 - Disciplina applicabile	92
Articolo 44 - Principio di non discriminazione.....	93
Articolo 45 - Disposizioni previdenziali	93
CCNL Turismo	95
Contratto a tempo parziale	95
Lavoro ripartito	98
Rassegna della contrattazione integrativa.....	100
Bolzano (alberghi e p.e.) 15 dicembre 2003	100

Treviso (pubblici esercizi) 4 febbraio 2003	103
Firenze (alberghi) 22 luglio 2002.....	108
Lazio (turismo) 20 giugno 2001	110
Sondrio (turismo) 21 maggio 2001	111
Corte costituzionale, 4 maggio 1992, n. 210.....	113
Le guide degli alberghi	127

La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale

Ridurre la disoccupazione e offrire a ogni cittadino la possibilità di accedere al mercato del lavoro e di rimanere occupabile durante tutto l'arco della sua vita lavorativa sono gli obiettivi più importanti per il nostro Paese e per l'Europa.

In questo contesto, desta particolare interesse la circostanza che nei paesi dove il ricorso al part-time è maggiormente diffuso, e utilizzato con soddisfazione dalle imprese, i tassi di disoccupazione sono prossimi alla percentuale cosiddetta "frizionale" o fisiologica.

Nel contempo, i dati forniti dal Ministero del lavoro, evidenziano che il nostro paese è terzultimo, nell'Europa dei quindici, in ragione di utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale, superato solo dalla Grecia e dalla Spagna.

La riforma Biagi, incentivando il ricorso al lavoro a tempo parziale, costituisce un tassello importante della strategia nazionale per aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età da lavoro e merita di essere apprezzata, pur nella consapevolezza delle obiezioni che essa ha stimolato¹, in quanto persegue il fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e di consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare.

¹ si veda ad esempio, Roberto Voza, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, in *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276 del 2003*, a cura di Pietro Curzio, Cacucci, Bari, 2004

definizione del lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è caratterizzato da un orario di lavoro settimanale inferiore a quello normale.

In proposito, è utile ricordare che, per le aziende alberghiere, la legge² e la contrattazione collettiva³ stabiliscono che la normale durata dell'orario di lavoro settimanale è pari a quaranta ore.

Inoltre, il Ministero del Lavoro ha chiarito che deve intendersi come orario normale anche quello stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo superiore all'anno⁴.

tipologie di lavoro a tempo parziale

La legge⁵ e la contrattazione collettiva⁶ definiscono tre diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, caratterizzato da un orario giornaliero inferiore all'orario giornaliero normale;
- lavoro a tempo parziale di tipo verticale, nel quale l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma

² decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, articolo 3 (Gazzetta Ufficiale 14 aprile 2003, n. 87, supplemento ordinario)

³ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 90, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

⁴ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 3 (Gazzetta Ufficiale 30 marzo 2004, n. 75)

⁵ decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, articolo 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

⁶ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 65, comma 5, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- lavoro a tempo parziale di tipo misto, frutto della combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Non si configura quindi un rapporto di lavoro a tempo parziale nel caso in cui la prestazione lavorativa, pur risultando, in alcuni singoli giorni della settimana, inferiore all'orario giornaliero cosiddetto "normale", venga complessivamente resa per quaranta ore settimanali.

Al riguardo, è opportuno ricordare che né la legge né il CCNL Turismo hanno disciplinato la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.

Conseguentemente, la distinzione tra tempo pieno e tempo ridotto non si può riferire unicamente alla singola giornata lavorativa, dovendosi prendere in considerazione la quantità di lavoro complessivamente prestata nel corso della settimana⁷.

assunzione part time a tempo determinato

Possono essere effettuate con rapporto di lavoro a tempo parziale sia le assunzioni a termine di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368 (disciplina generale delle

⁷ Paolo Pizzuti, *La riforma del part time*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 2004, n. 2, pagina 187

assunzioni a tempo determinato) sia le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per una durata massima di dodici mesi) e dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo)⁸.

Tale interpretazione trova conferma nelle indicazioni ministeriali, secondo le quali è possibile stipulare un contratto a tempo parziale con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine⁹.

Si ricorda che la disciplina previgente, operando riferimento unicamente alle assunzioni a termine *di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni*, aveva ingenerato un dubbio circa la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale nei casi in cui l'apposizione del termine avveniva in forza di altre disposizioni quali, ad esempio, quelle dettate dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56¹⁰.

compatibilità con altre tipologie contrattuali

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, sebbene il decreto non lo affermi espressamente, non si ravvisa, in linea di principio, una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato o di inserimento ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al

⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 1, comma 4, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁹ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 2

¹⁰ si riporta il testo originario dell'articolo 1, comma 4, del decreto n. 61 del 2000:

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

raggiungimento delle finalità - formative ovvero di adattamento delle competenze professionali - tipiche di questi contratti¹¹.

Trovano conferma, per tal via, gli orientamenti ministeriali espressi in vigenza della pregressa normativa, in relazione alla compatibilità tra il lavoro a tempo parziale e il contratto di formazione e lavoro¹² e il contratto di apprendistato¹³.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro aveva chiarito che non esiste, in via di principio, inconciliabilità tra i suddetti istituti e il part-time.

Tuttavia la valenza di tale affermazione non è di carattere generale, ma va esaminata caso per caso e cioè con riferimento alla necessità, attese le caratteristiche e finalità proprie dei predetti istituti, di valutare se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire, rispettivamente il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratta e il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

assunzione part time di lavoratori disabili

Secondo la Cassazione, il contratto a tempo parziale è compatibile con il sistema del collocamento obbligatorio, purché lo stesso sia riferibile alla libera volontà del lavoratore, restando irrilevanti le esigenze produttive dell'impresa¹⁴.

¹¹ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 2

¹² Ministero del Lavoro, circolare 30 aprile 2001, n. 46

¹³ Ministero del Lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102

¹⁴ Cassazione, sentenza 22 novembre 2001, n. 14823

forma del contratto

Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova¹⁵. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni¹⁶ unicamente nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile e cioè quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova¹⁷.

In mancanza di prova circa la reale sussistenza di un contratto a tempo parziale, è facoltà del lavoratore chiedere, in via giudiziale, che venga 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 accertata¹⁸.

¹⁵ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 1 (come modificato dall'articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 376 del 2003), ed articolo 8, comma 1

¹⁶ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 1

¹⁷ si riporta il testo degli articoli 2724 e 2725 del codice civile:

Articolo 2724

(Eccezioni al divieto della prova testimoniale)

La prova per testimoni è ammessa in ogni caso:

- 1) quando vi è un principio di prova per iscritto: questo è costituito da qualsiasi scritto, proveniente dalla persona contro la quale è diretta la domanda o dal suo rappresentante, che faccia apparire verosimile il fatto allegato;
- 2) quando il contraente è stato nell'impossibilità morale o materiale di procurarsi una prova scritta;
- 3) quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova.

Articolo 2725

(Atti per i quali è richiesta la prova per iscritto o la forma scritta)

Quando, secondo la legge o la volontà delle parti, un contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n. 3 dell'articolo precedente.

La stessa regola si applica nei casi in cui la forma scritta è richiesta sotto pena di nullità.

¹⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 1

contenuto del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale 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'anno¹⁹.

La finalità di tale previsione è quella di consentire al lavoratore di conoscere non solo l'entità, ma anche la precisa collocazione temporale della propria prestazione lavorativa, in modo da poter disporre liberamente del tempo di non lavoro.

Tale principio è stato dettato dalla giurisprudenza costituzionale²⁰, che ha sottolineato la necessità, da parte della legislazione in materia di lavoro a tempo parziale, di lasciare al lavoratore “un largo spazio per eventuali altre attività, la cui programmabilità (...) deve essere salvaguardata”.

La mancanza o l'indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni relative alla collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale²¹. In tal caso:

- se l'omissione riguarda la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto

¹⁹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 2

²⁰ Corte costituzionale, sentenza 4 maggio 1992, n. 210

²¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale²²;

- se, invece, l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi, 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 lavoro²³.

In entrambi i casi, il lavoratore ha diritto, per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa²⁴.

In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui sopra possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro²⁵.

²² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

²³ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

²⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

²⁵ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

durata della prestazione lavorativa

Ai sensi del CCNL Turismo²⁶, la durata della prestazione individuale a tempo parziale viene fissata d'intesa tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli sopra indicati²⁷.

le modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale

Tra le innovazioni apportate dal decreto legislativo n. 276 del 2003 alla disciplina del lavoro a tempo parziale, particolare interesse per le imprese rivestono quelle indirizzate a rendere più flessibile l'utilizzo di questa forma contrattuale, e che possiamo ricondurre a due tipologie: misure che permettono l'incremento dell'orario di lavoro concordato tra le parti (lavoro supplementare, lavoro straordinario e clausole elastiche), e misure che

²⁶ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 66, comma 2, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

²⁷ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 66, comma 3, non modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

permettono la variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro (clausole flessibili).

Le modalità di gestione del rapporto part time

	part time orizzontale	part time verticale	part time misto
lavoro supplementare	si	si ²⁸	si ²⁹
lavoro straordinario	no	si	si
clausole flessibili	si	si	si
clausole elastiche	no	si	si

lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno³⁰.

Il decreto legislativo che riforma la materia prevede esplicitamente la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro supplementare solo in caso di part-time orizzontale, anche a tempo determinato³¹.

Tale riferimento è derivato dal contenuto della legge delega, che ha attribuito al Governo il compito di

²⁸ quando la prestazione pattuita è inferiore all'orario normale settimanale

²⁹ quando la prestazione pattuita è inferiore all'orario normale settimanale

³⁰ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 1, comma 2, lettera e)

³¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

agevolare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale³².

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha chiarito che, sebbene la formulazione della norma interessata preveda espressamente che il ricorso al lavoro supplementare è consentito solo nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, 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 sia inferiore all'orario normale settimanale³³.

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi³⁴. Tali “conseguenze” possono essere anche di natura non strettamente economica, essendo ipotizzabili forme diverse di ristoro del lavoratore, quali i riposi compensativi³⁵.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo, richiede il consenso del lavoratore interessato³⁶.

³² legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 3, comma 1, lettera a)

³³ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

³⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

³⁵ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

³⁶ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

Il consenso alla prestazione di lavoro supplementare non necessita di essere prestato con una forma predeterminata: può essere manifestato per fatti concludenti e può essere acquisito anche in via preventiva, ad esempio all'inizio del turno, della settimana o del mese³⁷.

Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento³⁸.

A riguardo, il Ministero del lavoro ha osservato che “il venir meno del riferimento all’illecito disciplinare, contemplato dalla normativa previgente, deve essere interpretato nel senso che l’illegittimo rifiuto a rendere la prestazione supplementare può acquisire rilevanza disciplinare”³⁹.

Secondo quanto previsto dal CCNL Turismo, è la contrattazione integrativa a stabilire il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno.

In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti⁴⁰.

I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria

³⁷ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

³⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

³⁹ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁴⁰ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 67, comma 2, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare e 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 forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare⁴¹.

Tale indicazione trova puntuale riscontro nel CCNL Turismo, il quale dispone che le prestazioni di lavoro supplementare debbano essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali e che, in particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avvenga, in via forfettaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento⁴².

lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie⁴³.

La precisazione relativa ai contratti a termine è di particolare rilevanza per il settore turismo, in specie se raffrontata con il contenuto della normativa previgente,

⁴¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 4, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁴² CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 67, commi 4 e 5, non modificati dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

⁴³ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 5, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

che escludeva la possibilità di ricorso al lavoro straordinario nei rapporti part time a tempo determinato.

Al lavoro straordinario svolto dai part timers si applica la disciplina legale e contrattuale relativa al lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno⁴⁴.

Il Ministero del lavoro ha evidenziato che il ricorso al lavoro straordinario sarà possibile solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero mediante il ricorso al lavoro supplementare⁴⁵.

Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario⁴⁶.

clausole flessibili e clausole elastiche

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno.

Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita⁴⁷.

⁴⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 5, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁴⁵ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁴⁶ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁴⁷ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

Il principio di predeterminazione della durata della prestazione lavorativa e della sua collocazione ammette eccezioni unicamente nel caso di ricorso alle clausole flessibili o alle clausole elastiche⁴⁸.

L'utilizzo di tali clausole consente una notevole flessibilizzazione delle modalità temporali di articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Non è un caso se è stato affermato che, per effetto delle novità introdotte dalla riforma Biagi, tali clausole “dovrebbero nuovamente riappropriarsi di quelle connotazioni tipiche e che determinano l'agibilità e la flessibilità nell'utilizzo”⁴⁹.

Alla luce delle modifiche normative apportate dal decreto legislativo n. 276 del 2003, fermo restando l'obbligo di indicare puntualmente la durata e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, il datore di lavoro ed il lavoratore possono:

- concordare clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (non c'è un aumento della prestazione);
- concordare clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (unicamente nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto).

⁴⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 2, e articolo 3, comma 7, come modificati dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁴⁹ Luigi De Romanis e Ilaria Di Croce, *Le valutazioni di Confindustria sul nuovo lavoro a tempo parziale*, in *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 876

Per quanto riguarda le clausole elastiche, è stato precisato dal Ministero del lavoro che esse determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo e potrebbe anche essere solo eventuale⁵⁰.

Il Ministero ha inoltre chiarito che non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi, che, nel determinare le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale, prevedano che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite di modo che, ove tale indicazione sia recepita nel contratto individuale (per *relationem*), deve essere considerato soddisfatto il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno⁵¹.

Tale precisazione assume rilievo con riferimento a quanto previsto dal CCNL Turismo, ai sensi del quale il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello⁵².

⁵⁰ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁵¹ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁵² CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 65, come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

L'utilizzo di clausole flessibili o elastiche è possibile anche in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato parziale⁵³.

Spetta alla contrattazione collettiva⁵⁴ di secondo livello⁵⁵ stabilire:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa⁵⁶;
- condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (in caso di clausole elastiche)⁵⁷;
- limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa (in caso di clausole elastiche)⁵⁸.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, in assenza di regolamentazione collettiva, i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere previsti dalle parti del contratto individuale

⁵³ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 10, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁵ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 66, commi 4 e 6, non modificati dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

⁵⁶ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 1), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁷ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 2), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 3), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

che stipulino il patto avente ad oggetto la clausola elastica⁵⁹.

Il ricorso a clausole flessibili o elastiche richiede il consenso del lavoratore. Tale consenso deve essere formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro⁶⁰.

Nella stipulazione di detto patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato⁶¹.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento⁶².

In caso di attivazione delle clausole flessibili o elastiche, ossia in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa o di modificazione della collocazione temporale della stessa sono dovuti al lavoratore⁶³:

- un preavviso di almeno due giorni (salvo diverse intese);
- specifiche compensazioni, stabilite, nella forma e nella misura dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.

⁵⁹ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁶⁰ ai sensi dell'articolo 3, comma 9, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, la sottoscrizione del patto può avvenire, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale

⁶¹ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁶² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 9, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁶³ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 8, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso ma non eliminarlo completamente⁶⁴.

Al riguardo, è stato peraltro affermato che "l'interpretazione certamente più plausibile appare quella che intende fare salvi solo gli accordi che prevedano un periodo minimo di preavviso superiore a quello legale"⁶⁵.

Può essere utile ricordare in proposito che la disciplina previgente all'emanazione del decreto legislativo n. 276 prevedeva un preavviso di almeno dieci giorni in favore del lavoratore, mentre ai contratti collettivi era demandata la facoltà di prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore.

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle disposizioni di legge comporta la corresponsione, a favore del prestatore di lavoro, di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, in aggiunta alla retribuzione dovuta⁶⁶.

La norma prevede che, anche in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possano concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili "ai sensi delle disposizioni che precedono"⁶⁷.

⁶⁴ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

⁶⁵ Alberto Russo, *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*, in *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 179

⁶⁶ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 bis, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁶⁷ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 ter, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

In proposito, è stato precisato che l'autonomia individuale non viene a porsi sullo stesso piano dell'autonomia collettiva, in quanto il suo intervento è previsto "in via puramente sussidiaria e residuale e precisamente in assenza di contratti collettivi"⁶⁸.

Non è stato tuttavia specificato se per "assenza dei contratti collettivi" debba intendersi, come appare probabile, l'assenza di una disposizione contrattuale che regoli la materia, o se debba essere riferita al caso di un datore di lavoro che non applichi un contratto collettivo, per effetto di una libera scelta o dell'assenza di un contratto relativo al territorio e/o al settore di riferimento.

Si segnala, infine, quale rilevante novità introdotta dalla riforma, l'abolizione del diritto di ripensamento, ossia della possibilità, per il lavoratore, di denunciare la clausola flessibile o elastica in corso del rapporto di lavoro.

part time e lavoro notturno

La disciplina legislativa del lavoro notturno contiene un importante riferimento al lavoro a tempo parziale⁶⁹. In particolare, viene qualificato come lavoratore notturno colui che:

- durante il periodo notturno svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

⁶⁸ Michele Tiraboschi, *Problemi e prospettive del nuovo lavoro a tempo parziale*, in *Guida al lavoro*, n. 13 del 2004, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 13

⁶⁹ decreto legislativo n. 66 del 2003, articolo 1, comma 2, lettera e)

- durante il periodo notturno svolge almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole, rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale⁷⁰.

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione oraria; 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 di lavoro 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; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali⁷¹.

⁷⁰ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 1

⁷¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera a)

I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia con riferimento alle ipotesi in cui l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale⁷².

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta altresì che il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità⁷³.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale⁷⁴.

ferie

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata delle ferie è la stessa prevista per i rapporti di lavoro full time.

⁷² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera a)

⁷³ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera b)

⁷⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera b)

Nel caso di lavoro a part time verticale, il numero di giorni di ferie spettanti viene invece determinato secondo criteri di proporzionalità.

riduzione dell'orario di lavoro

I permessi per riduzione dell'orario di lavoro, comprensivi dei permessi relativi alle festività soppresse, spettano ai lavoratori ai tempo parziale in misura proporzionale all'orario svolto⁷⁵.

periodo di comporta

In assenza di una specifica disciplina contrattuale collettiva, il comporta applicabile è quello previsto dalla stessa disciplina per i lavoratori a tempo pieno, qualora si tratti di rapporto di lavoro part-time orizzontale, con orario ridotto ma uniforme per tutti i giorni.

Nel caso, invece, di rapporto part-time verticale, è affidato al giudice di merito il compito di ridurre il detto periodo in proporzione alla quantità della prestazione, eventualmente facendo ricorso alle fonti sussidiarie indicate dall'articolo 2110 del codice civile (usi o equità), di modo che, avuto riguardo alla particolarità del rapporto, resti salva la causa del contratto e sia mantenuto costante l'equilibrio dello scambio fra prestazione e controprestazione⁷⁶.

⁷⁵ CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 91, comma 4 e articolo 208, non modificati dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

⁷⁶ Cassazione, sentenza 14 dicembre 1999, n. 14065

indennità economica di malattia

L'importo del trattamento economico spettante al lavoratore a tempo parziale è ovviamente proporzionato alla retribuzione normalmente percepita. Si ritiene che, in presenza di più rapporti a tempo parziale, l'indennità economica di malattia compete per ciascuno dei rapporti.

congedo di maternità

La durata del periodo di astensione dal lavoro per maternità è la medesima prevista per i lavoratori a tempo pieno, sia con riferimento all'astensione obbligatoria, sia con riferimento all'astensione facoltativa.

indennità economica di maternità

L'INPS, sulla base delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza costituzionale⁷⁷ e di legittimità⁷⁸, ha disciplinato come segue la corresponsione dell'indennità economica di malattia alle lavoratrici assunte con contratto a tempo parziale verticale⁷⁹:

- quando l'astensione obbligatoria inizia nel corso di una fase lavorativa, l'indennità di maternità spetta per tutto il periodo di maternità, compreso, quindi, quello rientranti nella pausa lavorativa;

⁷⁷ Corte costituzionale, sentenza 18 marzo 1991, n. 132

⁷⁸ Cassazione, sentenza 10 agosto 1998, n. 7839

⁷⁹ INPS, circolare 5 aprile 1993, n. 82; INPS, circolare 13 aprile 1999, n. 87

- quando l'astensione obbligatoria inizia entro sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità di maternità è erogabile, ugualmente, per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa;
- quando l'astensione obbligatoria inizia oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato, l'indennità di maternità spetta solo per le giornate comprese nella successiva fase di ripresa lavorativa e, pertanto, sono escluse dall'indennizzo le giornate cadenti nella pausa contrattuale.

Sempre in merito all'indennità di maternità, la legge prevede che, ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento per il calcolo dell'indennità la base di calcolo più favorevole della retribuzione⁸⁰.

Tale previsione conferisce esplicita attuazione ad una pronuncia della Corte costituzionale secondo la quale qualora la lavoratrice ed il datore abbiano già concordato, la ripresa del lavoro con le modalità del tempo pieno per un periodo coincidente in parte con quello dell'astensione obbligatoria, sottrarre alla donna il diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità calcolata in base alla retribuzione fissata per il tempo pieno si tradurrebbe in una violazione degli obiettivi perseguiti dalla legge⁸¹.

⁸⁰ decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, articolo 60, comma 2 (Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, supplemento ordinario)

⁸¹ Corte costituzionale, sentenza 24 giugno 1999, n. 271

assegno per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. Qualora la prestazione lavorativa sia inferiore a ventiquattro ore settimanali, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata^{82 83}.

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori in part-time orizzontale che effettuino prestazioni lavorative per un numero di ore settimanali inferiori a ventiquattro anche per le giornate di assenza dal lavoro dovuta a ferie, malattia, maternità, infortunio sul lavoro, purché l'assenza dal lavoro si sia verificata nel periodo contrattualmente previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa e purché la giornata di assenza sia retribuita o indennizzata. I lavoratori in part-time verticale non possono usufruire dell'assegno nucleo familiare per le giornate di assenza che cadono nel periodo contrattuale di pausa lavorativa⁸⁴.

Nel caso di più rapporti di lavoro, gli assegni per il nucleo familiare devono essere corrisposti dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore svolge l'attività principale, cioè quella che impegna per il maggior tempo il lavoratore

⁸² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 2

⁸³ INPS, circolare 16 febbraio 1985, n. 38

⁸⁴ INPS, circolare 3 luglio 2000, n. 126

o quella che costituisce la sua fonte principale di guadagno.

Nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare l'attività principale, gli assegni dovranno essere pagati dalla competente sede dell'INPS su richiesta del lavoratore⁸⁵.

indennità di disoccupazione

Le sezioni unite della corte di Cassazione hanno affermato che la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale dipende dalla libera volontà del lavoratore e perciò non dà luogo a disoccupazione involontaria⁸⁶.

L'INPS ha conseguentemente confermato le proprie istruzioni, secondo cui ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time verticale non spetta l'indennità ordinaria di disoccupazione per i periodi di inattività^{87 88}.

La sentenza non è comunque risultata indenne da rilievi. In particolare, è stato rilevato come essa, oltre a produrre contraddizioni all'interno della disciplina della disoccupazione riferibile agli stessi lavoratori part time, si pone in controtendenza rispetto alla stessa evoluzione dell'ordinamento previdenziale ed apra il varco a possibili questioni di legittimità costituzionale⁸⁹.

⁸⁵ INPS, circolare 17 aprile 1992, n. 110

⁸⁶ Cassazione, sentenza 6 febbraio 2003, n. 1732

⁸⁷ INPS, messaggio 25 marzo 2003, n. 253

⁸⁸ INPS, circolare 13 luglio 1995, n. 198

⁸⁹ Roberto Rivero, *L'indennità di disoccupazione negata nel part time verticale: ritorna il dogma della volontà nel rapporto di lavoro*, in <http://www.unicz.it/lavoro/RIVERSO.htm>

Merita peraltro evidenziare come la giurisprudenza di merito non si sia automaticamente ed integralmente conformata all'orientamento espresso dalla Cassazione, ritenendo che l'indennità di disoccupazione deve essere negata se il part time verticale è stato scelto dal lavoratore rispetto alla possibilità di prestare attività a tempo pieno, mentre deve essere riconosciuta se il ricorso al part time verticale viene imposto dalla sospensione dell'attività aziendale per certi periodi dell'anno⁹⁰.

lavoratori studenti

Si ritiene che i permessi giornalieri retribuiti spettanti ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame⁹¹, spettino anche ai lavoratori a tempo parziale, senza riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro svolto.

criteri di computo

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno⁹².

⁹⁰ Tribunale di Genova, 24 maggio 2004, in *Guida al lavoro*, n. 36 del 2004, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 36; Corte di Appello di Genova, 8 ottobre 2003, in *Guida al lavoro*, n. 50 del 2003, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 30

⁹¹ legge 20 maggio 1970, articolo 10, comma 3 (Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131).

⁹² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 6, comma 1, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lett. d), decreto legislativo n. 100 del 2001

Secondo il Ministero del Lavoro, ai fini del computo occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche⁹³.

Si evidenzia la differenza rispetto a quanto previsto dalla disciplina precedente⁹⁴, ai sensi della quale, ai 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 si computavano come unità intere, quale che fosse la durata della loro prestazione lavorativa.

Si ritiene, inoltre, che la nuova norma, di carattere generale, non debba pregiudicare l'applicabilità delle disposizioni speciali concernenti:

- il collocamento dei disabili, in relazione al quale, per quanto riguarda il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, si considera singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamenti ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al cinquanta per cento dell'orario ordinario⁹⁵;

⁹³ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 7

⁹⁴ si riporta il testo dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 61 del 2000, abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003:

[2. 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 si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.]

⁹⁵ Ministero del Lavoro, circolare 26 giugno 2000, n. 41

- le assunzioni part time a tempo determinato⁹⁶, per le quali si esclude dal computo “ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a nove mesi”;
- le assunzioni part time con contratto di apprendistato, in relazione ai quali vige l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti⁹⁷.

trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve avvenire tramite atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro⁹⁸.

Non è più prevista la possibilità di convalidare la trasformazione in azienda con l'assistenza di un rappresentante sindacale indicato dal lavoratore.

L'atto di convalida può intervenire successivamente alla stipula dell'accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore⁹⁹.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di

⁹⁶ decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, articolo 8

⁹⁷ legge 28 febbraio 1987, n. 56, articolo 21, comma 7

⁹⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

⁹⁹ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa¹⁰⁰.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento¹⁰¹.

Una ipotesi particolare di trasformazione riguarda i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali è previsto il diritto alla trasformazione del rapporto, previo accertamento della ridotta capacità lavorativa, da effettuarsi presso un'apposita commissione medica¹⁰².

Appare opportuno ricordare l'obbligo di comunicare, entro cinque giorni, al competente servizio per l'impiego, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno¹⁰³.

Tale obbligo entrerà in vigore dalla data stabilita dal decreto interministeriale con il quale saranno definiti i moduli di comunicazione¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

¹⁰¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁰² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 12 bis, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁰³ decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, articolo 4 bis, comma 5, lettera c), inserito dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta Ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11).

¹⁰⁴ Ministero del lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, § 4

La mancata comunicazione comporterà l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 100,00 a euro 500,00¹⁰⁵.

I datori di lavoro saranno ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione¹⁰⁶.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa¹⁰⁷.

diritto di precedenza

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'assunzione¹⁰⁸.

La violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza eventualmente contenuto nel contratto

¹⁰⁵ decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 19, comma 3 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

¹⁰⁶ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 19, comma 5

¹⁰⁷ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

¹⁰⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

individuale di lavoro, comporta per il lavoratore il diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio¹⁰⁹.

In proposito, è stato osservato che “è da escludere che il lavoratore part time possa vantare un diritto reale all’assegnazione a un regime orario pieno, dal momento che l’inosservanza del diritto di precedenza, laddove previsto dal contratto individuale, può avere ripercussioni soltanto di carattere economico”¹¹⁰.

Si ricorda che, in vigore della precedente disciplina, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, il datore di lavoro era obbligato a riconoscere un diritto di precedenza ai lavoratori in forza che avessero presentato domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. La norma stabiliva anche i criteri di priorità nell’accesso al diritto¹¹¹.

¹⁰⁹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 3

¹¹⁰ Giuseppe Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2004, pagina 63

¹¹¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 2, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera c), decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100.

si riporta la precedente versione dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 61 del 2000, come modificata dall'articolo 1, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100.

[2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.]

informazioni ai lavoratori

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, 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. I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione¹¹².

Si evidenzia, in proposito, come sia venuto meno l'obbligo legale, per il datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto a fronte di una specifica richiesta del lavoratore¹¹³.

informazioni alle organizzazioni sindacali

Il datore di lavoro è 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 supplementare¹¹⁴.

¹¹² decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹¹³ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

¹¹⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 1, come modificato dall'articolo 85, comma 2, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

certificazione dei rapporti part time

La riforma Biagi ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della certificazione dei rapporti di lavoro, con la finalità dichiarata di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti stessi¹¹⁵.

Sono assoggettabili alla procedura volontaria di certificazione, tra gli altri, anche i contratti di lavoro a tempo parziale e i contratti di lavoro ripartito¹¹⁶.

La certificazione è effettuata da apposite Commissioni istituite presso gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale¹¹⁷, presso le Direzioni provinciali del lavoro e le province¹¹⁸, presso le Università¹¹⁹.

Le sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza, sia in relazione alla stipula del contratto di lavoro, che del programma negoziale che delle modifiche al programma stesso, anche in relazione alla disponibilità dei diritti ed alla esatta qualificazione del rapporto di lavoro¹²⁰.

La previsione legislativa non ha prodotto sinora alcun effetto pratico sugli enti bilaterali del settore turismo, anche in seguito alla posizione espressa da una parte del mondo sindacale, che ha chiaramente affermato la propria

¹¹⁵ legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 5

¹¹⁶ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 75

¹¹⁷ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera a)

¹¹⁸ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera b)

¹¹⁹ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera c)

¹²⁰ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 81

intenzione di “opporsi con determinazione alla pratica della certificazione”, anche impedendo la modifica dello statuto degli enti bilaterali¹²¹.

A tale opposizione il Governo ha risposto nei fatti con un provvedimento che, nel disciplinare la composizione delle commissioni di certificazione istituite presso la Provincia, ha previsto che ne facciano parte due rappresentanti sindacali nominati su designazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale, modificando la prassi generalizzata che vede abitualmente la presenza di almeno tre sigle sindacali in seno agli organi e le commissioni di diverso tipo¹²².

adempimenti connessi all’assunzione

Sono abrogate¹²³ le disposizioni che obbligavano il datore di lavoro a comunicare l’assunzione a tempo parziale alla direzione provinciale del lavoro mediante l’invio di una copia del contratto entro i trenta giorni successivi la stipula.

Essendo venuto meno l’obbligo di comunicazione iniziale, si deve ritenere conseguentemente superata anche la prassi

¹²¹ Claudio Treves, *Prime considerazioni e prime indicazioni operative della CGIL sul decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 821

¹²² decreto ministeriale 21 luglio 2004

¹²³ si riporta il testo dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 61 del 2000, limitatamente alla parte abrogata dall’articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003:

[Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell’assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.]

che comportava la comunicazione della variazione della distribuzione dell'orario¹²⁴.

In proposito, è stato peraltro affermato che, per i contratti a tempo parziale stipulati prima del 24 ottobre 2003¹²⁵, in assenza di puntuali indicazioni ministeriali, si ritiene che debba essere ancora comunicata alla direzione provinciale del lavoro la diversa collocazione dell'orario¹²⁶.

incentivi economici

La riforma prevede che gli incentivi economici relativi all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione¹²⁷.

In proposito, la precedente disciplina operava riferimento ad incentivi per *assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti*¹²⁸.

calcolo dei contributi previdenziali

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il

¹²⁴ Ministero del lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 8

¹²⁵ data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹²⁶ Seac, informativa 4 novembre 2003, n. 229

¹²⁷ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 4, come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o), del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹²⁸ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 4, come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o), del decreto legislativo n. 276 del 2003

minimale giornaliero previsto i lavoratori a tempo pieno e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno¹²⁹.

Il procedimento di calcolo del minimale orario di retribuzione¹³⁰ si articola quindi nelle seguenti operazioni:

- si moltiplica il minimale giornaliero per il numero delle giornate di lavoro settimanale ad orario normale; tale numero, tenuto conto anche delle disposizioni e dei criteri stabiliti in materia di osservanza di minimali giornalieri, è in linea generale pari a sei, anche nei casi in cui l'orario di lavoro sia distribuito in cinque giorni settimanali;
- si divide il prodotto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Ovviamente, nei casi in cui la retribuzione oraria risulti superiore al minimale, la contribuzione dovrà essere commisurata alla retribuzione effettivamente corrisposta.

assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

La riforma non ha innovato le modalità di calcolo dei premi assicurativi INAIL per i lavoratori a tempo parziale¹³¹.

¹²⁹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 1

¹³⁰ INPS, circolare 10 aprile 1989, n. 68, punto 2

Le relative modalità operative¹³² possono essere riepilogate come segue:

- per l'individuazione della base imponibile o retribuzione convenzionale oraria, occorre anzitutto calcolare la retribuzione oraria minimale e la retribuzione oraria tabellare;
- la retribuzione oraria minimale si calcola moltiplicando il minimale giornaliero generale per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo il risultato per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dal contratto collettivo nazionale per i lavoratori a tempo pieno.
- la retribuzione oraria tabellare si calcola dividendo la retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (qualora mancante, da quella territoriale, aziendale o individuale) per le ore annue fissate dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno; la retribuzione annua tabellare (paga base o minimo tabellare) include anche le mensilità aggiuntive, ad esclusione di ogni altro istituto economico di natura contrattuale: contingenza - pure se conglobata nella paga base - scatti di anzianità, eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale, ecc.;

¹³¹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 3

¹³² INAIL, circolare 24 agosto 2004, n. 57; INAIL, circolare 22 gennaio 2004, n. 8; INAIL, circolare 17 giugno 2003, n. 36, § 6.2; INAIL, circolare 10 marzo 1999, n. 21

- la retribuzione convenzionale oraria è determinata moltiplicando la retribuzione oraria superiore (minimale o tabellare) per le ore complessive da retribuire;
- le ore da retribuire a carico del datore di lavoro comprendono, oltre quelle di effettiva presenza, le ore in cui il lavoratore è assente per ferie, festività riconosciute, permessi retribuiti, infortunio, malattia, maternità, ecc., entro il limite massimo di venticinque giorni lavorativi mensili;
- in particolare, il computo delle ore include quelle da retribuire a titolo di lavoro "supplementare" o "straordinario" nonché quelle da retribuire a titolo di integrazione di prestazioni mutualistiche e previdenziali (infortunio, malattia, maternità, ecc.).

Sintesi della disciplina del lavoro ripartito

Gli articoli 41 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 disciplinano il lavoro ripartito, in attuazione della legge di riforma del mercato del lavoro¹³³.

La materia non costituisce una novità in senso assoluto per il nostro settore, in quanto il CCNL Turismo, basandosi su alcuni chiarimenti a suo tempo forniti dal Ministero del Lavoro¹³⁴, già nel 1999 ha regolamentato l'istituto, anticipando i contenuti della riforma.

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro "speciale" mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa¹³⁵.

La specialità del contratto consiste nel fatto che una delle due parti (il prestatore di lavoro) risulta sdoppiata in due parti fungibili, cioè composta da due persone che sono obbligate in solido a rendere la prestazione lavorativa.

L'istituto può risultare interessante per il lavoratore in quanto consente di meglio conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, mentre per le imprese l'interesse è relativo soprattutto alla maggiore produttività determinata dalla riduzione dell'assenteismo e ad una più intensa motivazione da parte dei lavoratori.

¹³³ per un'ampia disamina delle problematiche di tratto generale concernenti la materia, si veda Vito Pinto, *Note in tema di lavoro subordinato a prestazioni ripartite*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2004, n. 2

¹³⁴ Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 1998, n. 43

¹³⁵ articolo 41, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

Merita infine sottolineare come l'attivazione di tale particolare tipologia contrattuale postuli uno stretto legame fiduciario tra i lavoratori co-obbligati.

responsabilità

Secondo la legge, fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa¹³⁶.

In proposito, il CCNL Turismo prevede che siano gli accordi individuali a stabilire se il datore di lavoro possa legittimamente pretendere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati¹³⁷.

forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi¹³⁸:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro

¹³⁶ articolo 41, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹³⁷ articolo 83, comma 5, ccnl turismo 22 gennaio 1999

¹³⁸ articolo 42, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro¹³⁹;

- il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

compatibilità con il lavoro a tempo parziale

Anche se solitamente il rapporto di lavoro ripartito si realizza mediante la suddivisione di una posizione lavorativa a tempo pieno, non sembrano ravvisarsi limitazioni alla possibilità di ripartire una posizione di lavoro a tempo parziale.

La norma opera infatti riferimento all'adempimento di una "unica e identica" obbligazione, senza definirne i contenuti e le dimensioni e senza precisare se debba trattarsi di una prestazione "intera".

In attesa di verificare il consolidarsi degli orientamenti sulla materia, evidenziamo sin d'ora che, qualora si abbia riguardo ad una prestazione a tempo parziale, andranno rispettate anche le disposizioni di legge e contrattuali concernenti tale istituto.

¹³⁹ identiche indicazioni sono contenute nell'articolo 83, comma 2, ccnl turismo 22 gennaio 1999

compatibilità con il lavoro a tempo determinato

Le medesime considerazioni espone in relazione al tempo parziale possono essere riferite alla possibilità di stipulare un contratto di lavoro ripartito a tempo determinato, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 368 del 2001 e dalla contrattazione collettiva.

numero dei lavoratori interessati

Viene prevista la possibilità di ripartire la prestazione tra due lavoratori, superando la disposizione del ccnl turismo che operava riferimento a “due o più” lavoratori¹⁴⁰.

sostituzioni e modificazioni della collocazione

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato¹⁴¹.

sostituzioni da parte di terzi

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati,

¹⁴⁰ articolo 83, comma 1, ccnl turismo 22 gennaio 1999

¹⁴¹ articolo 41, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

In quest'ultimo caso, sembra doversi ritenere che l'impiego di un terzo prestatore di lavoro, estraneo al contratto originario, assuma la forma di nuova assunzione (presumibilmente, a tempo determinato) e richieda conseguentemente lo svolgimento di tutti i relativi adempimenti di carattere amministrativo¹⁴².

impedimento dei lavoratori

Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile, che disciplina le sorti dell'obbligazione in caso di impossibilità definitiva e di impossibilità temporanea^{143 144}.

informazioni al datore di lavoro

Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in

¹⁴² articolo 41, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁴³ articolo 41, commi 5 e 6, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁴⁴ si riporta il testo dell'articolo 1256 del codice civile
articolo 1256

(Impossibilità definitiva e impossibilità temporanea)

L'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile.

Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla.

merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati¹⁴⁵ ¹⁴⁶.

disciplina applicabile

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni del decreto n. 276 del 2003.

In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito dal decreto, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito¹⁴⁷.

Per quanto riguarda il settore turismo, la materia è stata disciplinata dalla contrattazione collettiva già nel 1999, con una norma che ha di fatto anticipato i contenuti della riforma¹⁴⁸.

principio di non discriminazione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente

¹⁴⁵ articolo 42, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁴⁶ analoghe indicazioni sono contenute nell'articolo 83, comma 4, ccnl turismo 22 gennaio 1999

¹⁴⁷ articolo 43, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁴⁸ articolo 83 ccnl turismo 22 gennaio 1999

meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte¹⁴⁹.

riproporzionamento

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali^{150 151}.

diritti sindacali

Il decreto stabilisce espressamente che ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita¹⁵².

Sempre in tema di diritti sindacali, nono vengono esplicitamente disciplinati né gli aspetti relativi all'elettorato attivo né quelli relativi all'elettorato passivo.

¹⁴⁹ articolo 44, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁵⁰ articolo 44, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁵¹ analoghe indicazioni sono contenute nell'articolo 83, comma 3, ccnl turismo 2 gennaio 1999

¹⁵² articolo 44, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

dimissioni e licenziamento

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato¹⁵³.

previdenza

Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa¹⁵⁴.

¹⁵³ articolo 41, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁵⁴ articolo 45, decreto legislativo n. 276 del 2003

Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61¹⁵⁵

Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Articolo 1 - Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;¹⁵⁶

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

¹⁵⁵ come modificato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁵⁶ così modificata dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e 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 dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.¹⁵⁷

4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.¹⁵⁸

Articolo 2 - Forma e contenuti del contratto

1. 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. 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

¹⁵⁷ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁵⁸ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

2. 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. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Articolo 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.¹⁵⁹

2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.¹⁶⁰

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto

¹⁵⁹ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶⁰ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.¹⁶¹

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 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 forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.¹⁶²

6. (... omissis ...)¹⁶³

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo

¹⁶¹ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶² così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶³ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.¹⁶⁴

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.¹⁶⁵

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.¹⁶⁶

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è

¹⁶⁴ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶⁵ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶⁶ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.¹⁶⁷

11. (... omissis ...)¹⁶⁸

12. (... omissis ...)¹⁶⁹

13. (... omissis ...)¹⁷⁰

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. (... omissis ...)¹⁷¹

Articolo 4 - Principio di non discriminazione

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

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

¹⁶⁷ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶⁸ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁶⁹ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁷⁰ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁷¹ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; 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 di lavoro 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; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Articolo 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale¹⁷²

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. 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. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. 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.

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

¹⁷² così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Articolo 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. 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 così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

2. (... omissis ...)¹⁷³

Articolo 7

(... omissis ...)¹⁷⁴

Articolo 8 - Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 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

¹⁷³ comma abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁷⁴ articolo abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, 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, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente

di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3¹⁷⁵.

2 bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno¹⁷⁶.

2 ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono¹⁷⁷.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

4. 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).

Articolo 9 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle

¹⁷⁵ così modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁷⁶ comma inserito dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

¹⁷⁷ comma inserito dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per

l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Articolo 10 - Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque 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.

Articolo 11 - Abrogazioni

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del

presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Articolo 12 - Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

Articolo 12 bis¹⁷⁸ - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo

¹⁷⁸ articolo aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Circolare Ministero del Lavoro 18 marzo 2004, n. 9

1. Il sostegno legislativo al lavoro a tempo parziale

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto, con l'articolo 46 e in adempimento di quanto previsto all'articolo 3 della legge delega n. 30 del 2003, rilevanti modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Disciplina contenuta, come noto, nel decreto legislativo n. 61 del 2000, così come modificato dal decreto legislativo n. 100 del 2001.

Come illustrato nella Relazione tecnica di accompagnamento al decreto n. 276 del 2003, le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibile o atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani). Tali modifiche sono attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale, attraverso la valorizzazione del ruolo della autonomia collettiva e, in mancanza di questa, della autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoratore secondo quanto previsto dalla direttiva 97/81/CE.

Per facilitare la lettura della nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, si allega alla presente circolare il testo consolidato del decreto legislativo n. 61 del 2000, così come modificato dal decreto legislativo n. 100 del 2001 e ora dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal

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

2. Ambito di applicazione e modalità tipologiche

Le modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003 non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche per espressa previsione dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 30 del 2003, nonché in base all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003. L'eventuale armonizzazione tra settore pubblico e settore privato, ipotizzata dall'articolo 86 dello stesso decreto legislativo n. 276 del 2003, è subordinata a un confronto tra Ministero della Funzione pubblica e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e impone un espresso intervento legislativo di modifica del quadro previgente. Le modifiche introdotte alla disciplina del decreto legislativo n. 61 del 2000 trovano dunque applicazione esclusivamente per il settore privato.

In base all'articolo 46, comma 1, lettera q), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che ha abrogato l'articolo 7 del decreto legislativo n. 61 del 2000, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è ora integralmente applicabile al settore agricolo.

Nel tentativo di estendere il più possibile il raggio di azione del nuovo lavoro a tempo parziale è possibile stipulare detto contratto anche con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine. Sebbene il decreto non lo affermi espressamente, non si ravvisa, in linea di principio, neppure una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato o di inserimento ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità - formative ovvero di adattamento delle competenze professionali - tipiche di questi contratti (1).

3. Definizioni

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000, che contiene la definizione di lavoro a tempo parziale, è stato modificato (2) alla lettera a) del comma 2 per adeguare le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale a quelle recentemente dettate in materia di orario di lavoro con il decreto legislativo n. 66 del 2003. E' lavoro a tempo parziale il contratto con orario inferiore a quello normale, come definito dalle norme di legge e contratto collettivo. Più precisamente, il lavoro a tempo pieno è ora definito, attraverso il rinvio all'articolo 3, comma 1, del citato decreto legislativo n. 66 del 2003, come orario normale fissato in 40 ore settimanali ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi. Per quanto non esplicitamente richiamato deve intendersi come orario normale, ai sensi del comma 2 del citato articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, anche quello stabilito

dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo non superiore all'anno. Per l'individuazione dell'orario normale giornaliero, ex articolo 1, comma 2, lettera c), la contrattazione collettiva ben potrà dettare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, una definizione specifica di tale orario che, ovviamente, avrà valore ai soli fini del lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Rimangono, invece, invariate le altre definizioni contenute nel comma 2 del citato articolo 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

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 (3).

Tale disposizione consente, quindi, una regolamentazione differenziata riguardo ai contenuti applicativi degli aspetti demandati alla contrattazione ad esempio con riferimento al lavoro supplementare, clausole flessibili ed elastiche e via dicendo.

4. Forma e contenuto

Non è stata modificata la norma che disciplina la forma del contratto a tempo parziale. E' pertanto richiesta la forma scritta ai soli fini della prova. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve indicare puntualmente la durata della prestazione e la collocazione oraria della stessa con

riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Tale ultima prescrizione può essere derogata solo ove le parti introducano nel contratto una clausola di tipo flessibile o di tipo elastico, che sono ammissibili nei limiti previsti dalla legge (vedi infra). Come vedremo successivamente, la mancanza di tali indicazioni non comporta, così come stabilito già dalla disciplina previgente, la nullità del contratto (4).

L'articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha tuttavia abrogato l'obbligo, contenuto nell'articolo 2 del decreto legislativo n. 61 del 2000, di inviare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio copia del contratto di lavoro a tempo parziale entro trenta giorni dalla sua stipulazione. Si ricorda, peraltro, l'obbligo generale di comunicare l'assunzione entro 5 giorni dalla stessa, previsto dall'articolo 9 bis, comma 2, del decreto legge n. 510 del 1996, convertito dalla legge n. 608 del 1996. Tale obbligo dovrà essere adempiuto contestualmente alla assunzione con l'entrata in vigore, subordinata all'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4 bis, comma 7, del decreto legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, della nuova formulazione dell'articolo 9 bis come modificato dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 297 del 2002 (5).

5. Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è definito, ex articolo 1, comma 2, lettera e), come il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno.

La nuova formulazione dell'articolo 3, comma 1, 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'articolo 2, comma 2, sia inferiore all'orario normale 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, così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera b). Rispetto alla precedente formulazione, è stato tuttavia 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.

Alla autonomia collettiva è conseguentemente rimessa l'individuazione del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, le causali nonché le conseguenze del superamento dei limiti massimi consentiti (6). La nuova formulazione non predetermina il periodo di riferimento entro cui detti limiti massimi devono essere stabiliti, e non vincola le parti del contratto collettivo ad individuare causali di tipo oggettivo di ricorso al lavoro supplementare, di modo che possono essere previste anche causali di tipo soggettivo.

In ipotesi di superamento dei limiti consentiti al lavoro supplementare il termine "conseguenze" deve essere interpretato nel senso che tali conseguenze non devono essere di natura necessariamente economica (per esempio riposi compensativi).

L'articolo 46, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha, inoltre, abolito il comma 6 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61 del 2000; conseguentemente è stata abrogata la disciplina legale sussidiaria che prevedeva, in caso di superamento dei limiti consentiti e in assenza di specifica previsione del contratto collettivo, una maggiorazione del 50 per cento sulla retribuzione oraria globale di fatto, nonché la previsione legale che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di regolamentare il consolidamento dell'orario di lavoro svolto in via non meramente occasionale.

In presenza della regolamentazione collettiva non è necessario, in base alla esplicita previsione di legge, il consenso al lavoro supplementare da parte del lavoratore. L'eventuale rifiuto non può in ogni caso integrare un giustificato motivo di licenziamento.

Il venir meno del riferimento all'illecito disciplinare, contemplato dalla normativa previgente, deve essere interpretato nel senso che l'illegittimo rifiuto a rendere la prestazione supplementare può acquisire rilevanza disciplinare.

In mancanza di regolamentazione collettiva il lavoro supplementare è comunque ammesso su base volontaria, ma è venuto meno, in forza dell'articolo 46, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 276 del 2003, il limite del 10 per cento rispetto all'orario concordato, previsto dalla originaria formulazione dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo n. 61 del 2000. In assenza di regolamentazione collettiva, e previo accordo individuale, il lavoro supplementare è pertanto ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

A fronte del principio di libertà della forma non è richiesto che il consenso, a differenza che per le ipotesi di lavoro flessibile ed elastico, sia prestato con una forma

predeterminata. Pertanto, il consenso, oltre che essere manifestato per fatti concludenti, potrà essere anche preventivamente acquisito, ad esempio all'inizio del turno/settimana/mese.

La necessità del consenso, per contro, comporta che il rifiuto, in questa ipotesi, non può costituire né giustificato motivo oggettivo di licenziamento né un fatto disciplinarmente rilevante.

La disciplina legale non prevede una maggiorazione per il lavoro supplementare. I contratti collettivi hanno tuttavia facoltà di introdurre una maggiorazione per il lavoro supplementare sulla retribuzione oraria globale di fatto.

I contratti collettivi possono stabilire che l'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti della retribuzione per le ore supplementari, sia applicata attraverso una maggiorazione forfetaria della retribuzione oraria globale di fatto.

La nuova disciplina del lavoro supplementare è immediatamente applicabile. Riguardo alle discipline vigenti nei contratti collettivi, in considerazione della espressa abrogazione della disciplina transitoria introdotta dall'articolo 3, comma 15, del D.Lgs. n. 61 del 2000, decadono tutte le clausole dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) vigenti alla entrata in vigore del D.Lgs. n. 276 del 2003 incompatibili con la nuova disciplina di legge ovvero stipulate sul presupposto o, comunque, in applicazione della norma legale coeva. Verranno meno, di conseguenza, anche le clausole dei contratti individuali apposte in applicazione della disciplina collettiva oramai caducata.

Il lavoro straordinario

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è ammesso il ricorso al lavoro straordinario (7). E' possibile

il ricorso al lavoro straordinario anche nella ipotesi in cui il rapporto a tempo parziale sia stipulato a termine (8).

Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali e contrattuali, per i lavoratori a tempo pieno. Sarà possibile il ricorso al lavoro straordinario solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero mediante il ricorso al lavoro supplementare.

Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.

Clausole flessibili

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno (9).

Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita. Le parti del contratto individuale hanno la facoltà di stipulare un patto, in forma scritta, avente ad oggetto una clausola flessibile (10). Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato a termine (11).

Il patto può essere stipulato contestualmente o successivamente all'assunzione (12). Nella stipulazione di detto patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato (13). La regolamentazione del lavoro flessibile è demandata all'autonomia collettiva che individua le condizioni e le modalità di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione (14).

La disciplina legale prevede in favore del lavoratore un preavviso di due giorni lavorativi (15). Le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso ma non eliminarlo completamente.

In caso di lavoro flessibile il lavoratore ha inoltre diritto a specifiche compensazioni. La determinazione della forma e della misura di tali compensazioni è rinviata alla autonomia collettiva tenuto conto che l'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge delega n. 30 del 2003 prevede che sia comunque prevista una maggiorazione di carattere retributivo da riconoscere al lavoratore.

La nuova formulazione del testo di legge non ripropone il requisito del contratto effettivamente applicato. Anche, in questa ipotesi, pertanto, può ritenersi che il datore di lavoro che applichi un contratto che non regola il lavoro flessibile possa mutuare la regolamentazione contenuta in un contratto diverso da quello applicato. In tal caso, occorre tuttavia che il contratto individuale di lavoro indichi espressamente quale sia il contratto collettivo cui si intende far riferimento. E ciò per l'evidente esigenza di rendere edotto il lavoratore della disciplina contrattuale cui è assoggettato.

In mancanza di una regolamentazione per via collettiva le parti possono, comunque accordarsi per lo svolgimento di lavoro flessibile (16) ma devono regolamentarne condizioni e modalità, nonché stabilire le forme e la misura della compensazione.

Il rifiuto del prestatore di lavoro di stipulare la clausola flessibile non costituisce in ogni caso, e cioè anche indipendentemente dal fatto che esista o meno regolamentazione collettiva della materia, giustificato motivo di licenziamento (17).

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276/2003, modificando il testo previgente, ha abolito la

regolamentazione legale del diritto di ripensamento con cui era possibile per il prestatore di lavoro recedere dal patto di flessibilità (18).

Infine, si sottolinea, che non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi, stipulati dai soggetti individuati dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000 come modificato dall'art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 276 del 2003, che, nel determinare le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale, prevedano che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite di modo che ove tale indicazione sia recepita nel contratto individuale (per *relationem*) deve essere considerato soddisfatto il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (19).

Clausole elastiche

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto, limitatamente al part-time verticale e misto, la facoltà per le parti del contratto di lavoro di stipulare una clausola elastica relativa cioè alla variazione in aumento della prestazione lavorativa. Tale clausola si differenzia dalla clausola flessibile perché non concerne dunque, semplicemente, la collocazione del monte ore concordato ma attiene invece alla possibilità - vietata dalla normativa previgente - di ampliare il numero di ore concordato.

La clausola elastica è regolamentata dalla medesima disciplina prevista per la clausola flessibile ma all'autonomia collettiva è demandata, oltre che la regolamentazione delle condizioni e modalità di esercizio del potere datoriale di variare in aumento la prestazione lavorativa, anche l'individuazione dei limiti entro cui è legittimo il ricorso al lavoro elastico.

In assenza di regolamentazione collettiva tali limiti devono essere previsti dalle parti del contratto individuale che stipulino il patto avente ad oggetto la clausola elastica. La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo e potrebbe anche essere solo eventuale.

6. La trasformazione del rapporto

Datore di lavoro e lavoratore possono accordarsi per trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto non integra in nessun caso un giustificato motivo di licenziamento (20).

L'accordo con cui le parti stabiliscono la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e deve essere convalidato davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio non essendo più prevista la facoltà per il lavoratore di richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato (21). L'atto di convalida ben può intervenire successivamente alla stipula dell'accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa.

Si ricorda, peraltro, che l'articolo 4 bis, comma 5, del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 297 del 2002, la cui entrata in vigore è subordinata all'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4 bis, comma 7, del decreto legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, prevede l'obbligo di comunicare, entro cinque giorni, ai servizi competenti, la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno (22).

La nuova disciplina legale del rapporto di lavoro a tempo parziale ha abolito il diritto legale di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno nell'ipotesi di nuove assunzioni a tempo pieno, per mansioni uguali o equivalenti in unità produttive site nello stesso ambito comunale (23). Tale diritto, però, può essere inserito dalle parti nel contratto individuale (24).

E' rimasta invariata la precedente regolamentazione del diritto di precedenza nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale eccezion fatta per il venir meno dell'obbligo legale, da parte del datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto a fronte di una specifica richiesta del lavoratore (25).

7. Computo dei lavoratori part time

Ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale devono essere computati nell'organico aziendale in proporzione al tempo effettivo di lavoro. A tal fine dunque occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche.

8. Sanzioni

L'articolo 8, comma 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000 è rimasto invariato coerentemente con il permanere del requisito della forma scritta esclusivamente a fini probatori.

In difetto di prova, relativamente alla stipulazione del contratto di lavoro come contratto a tempo parziale, il lavoratore potrà chiedere che il rapporto di lavoro sia dichiarato a tempo pieno dalla data in cui la mancanza della forma scritta sia giudizialmente accertata, fermo restando il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente resa nel periodo anteriore.

L'articolo 46, comma 1, lettera r), del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha modificato il secondo comma dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

La nuova formulazione ribadisce che l'assenza di indicazioni puntuali, relativamente alla collocazione e alla durata della prestazione lavorativa nel contratto a tempo parziale, non comporta la nullità dello stesso.

Nell'ipotesi di mancata o imprecisa indicazione della durata, il lavoratore potrà agire per far dichiarare che il rapporto di lavoro è a tempo pieno dalla data della sentenza. Rimane il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente eseguita ma il lavoratore ha diritto ad un equo risarcimento per il periodo anteriore alla sentenza.

Nell'ipotesi in cui manchi o sia indeterminata la definizione della collocazione oraria questa potrà essere definita in giudizio.

Come parametro si rinvia alle determinazioni dei contratti collettivi in materia di clausole elastiche o flessibili, in quanto utili a determinare la collocazione della prestazione. In mancanza dovrà tenersi conto delle responsabilità famigliari del lavoratore, della necessità che

questi possa avere di integrare il reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa nonché delle esigenze organizzative del datore di lavoro. Anche in questa ipotesi, fermo restando il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente resa, è previsto un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa, per il periodo anteriore alla sentenza. Si preserva la facoltà per le parti di introdurre successivamente clausole elastiche o flessibili.

Le controversie relative alla mancanza della forma scritta, ovvero alla omessa o imprecisa indicazione della collocazione oraria della prestazione o della sua durata, possono essere risolte anche mediante le procedure di conciliazione e arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative.

L'articolo 46, comma 1, lettera s) del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha inoltre introdotto nell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000 il comma 2 bis. In base a tale norma lo svolgimento del lavoro flessibile o elastico in violazione delle previsioni legali nonché, ove esistenti, di quelle contrattuali, attribuisce al lavoratore uno specifico diritto alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

A fronte della nuova regolamentazione del diritto di precedenza nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno, non più previsto per legge, ma eventualmente solo sulla base del contratto individuale, la sanzione prevista dall'articolo 8 comma 3, che prevede la corresponsione, in caso di violazione del diritto, di un risarcimento pari alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio nei sei mesi successivi, integra il contratto individuale

qualora le parti, introducendo il diritto, abbiano omesso di predeterminare la conseguenza della sua violazione.

A fronte dell'abrogazione dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro deve ritenersi implicitamente abrogata anche la relativa sanzione prevista dal comma 4 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

Per le violazioni antecedenti al 24 ottobre 2003, trova applicazione il principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'articolo 1 della legge n. 689/1981. Ne consegue che, anche nel caso di emissione di ordinanza di ingiunzione, avente ad oggetto violazioni anteriori all'entrata in vigore della nuova disciplina, troveranno applicazione le sanzioni riferite alla violazione dell'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro.

A tal riguardo è significativa la decisione della Suprema Corte n. 16699 del 26 novembre 2002, la quale stabilisce che "in materia di illeciti amministrativi, l'adozione del principio di legalità, di irretroattività e di divieto di applicazione dell'analogia, risultante dall'articolo 1 della L. n. 689/1981, comporta l'assoggettamento della condotta considerata alla legge del tempo del suo verificarsi, con conseguente inapplicabilità della disciplina posteriore più favorevole"; inoltre la medesima pronuncia chiarisce che la nuova disciplina non opera "limitatamente ai rapporti non esauriti, per essere ancora in corso i relativi procedimenti, né in relazione alle violazioni commesse precedentemente, ma per le quali l'ordinanza ingiunzione è stata emessa dopo l'entrata in vigore della legge, atteso che l'ordinanza ingiunzione non è esercizio di un potere e provvedimento amministrativo costitutivo, ma atto puramente esecutivo, preordinato soltanto alla riscossione di un credito già per effetto della violazione commessa".

9. Trasformazione del rapporto in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche

Il decreto legislativo n. 276 del 2003, valorizzando il ruolo del contratto di lavoro a tempo parziale come strumento per contemperare le esigenze di competitività delle imprese con le istanze di tutela del lavoratore, introduce anche una disciplina promozionale a favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche.

L'articolo 46, comma 1, lettera t), del decreto ha infatti aggiunto al decreto legislativo n. 61 del 2000 l'articolo 12 bis, tipizzando una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto in favore di 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, si prevede infatti il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

La norma prevede, inoltre, che, a fronte della richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale debba nuovamente essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Note

(1) Con riferimento all'utilizzo dell'orario di lavoro a tempo parziale nell'ambito del contratto di apprendistato o di formazione e lavoro si veda già la circ. Min. lav. n. 46/2001.

(2) Articolo 46, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 276/2003.

(3) Articolo 1, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 276/2003.

- (4) Articolo 8, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera r) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (5) Cfr. circ. Min. lav. del 24 novembre 2003, n. 37.
- (6) Articolo 3, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (7) Articolo 3, comma 5, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (8) Articolo 3, comma 5, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (9) Articolo 2, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000.
- (10) Articolo 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera j) del D.Lgs. n. 276/2003 e articolo 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (11) Articolo 3, comma 10, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera m) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (12) Articolo 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (13) Articolo 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (14) Articolo 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera j) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (15) Articolo 3, comma 8, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera k) del D.Lgs. n. 276/2003.

- (16) Articolo 8 ter, D.Lgs. n. 61/2000 introdotto dall'articolo 46, comma 1, lettera s) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (17) Articolo 3, comma 9, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (18) Articolo 3, comma 10, D.Lgs. n. 61/2000 ora modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del D.Lgs. n. 276/2003 che esplicita la possibilità di inserire clausole flessibili ed elastiche nei contratti a termine.
- (19) Cfr. circ. Min. lav. n. 37/1993.
- (20) Articolo 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (21) Articolo 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (22) Cfr. circ. Min. lav. del 24 novembre 2003, n. 37.
- (23) Articolo 5, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (24) Articolo 5, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003.
- (25) Articolo 5, comma 3, D.Lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del D.Lgs. n. 276/2003.

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Lavoro Ripartito

Articolo 41 - Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonchè di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di

lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Articolo 42 - Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Articolo 43 - Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la

normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Articolo 44 - Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Articolo 45 - Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai

lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

CCNL Turismo¹⁷⁹

Contratto a tempo parziale

Articolo 65

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

(3) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

(4) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 90 per il personale a tempo pieno;

b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

¹⁷⁹ testo del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 coordinato redazionalmente con il testo dell'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003

Articolo 66

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità.
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

(5) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Articolo 67

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
 - d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.
- (2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.
- (3) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.
- (4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.
- (5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

Articolo 68

- (1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla

effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 69

(1) Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente capo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che in materia di lavoro a tempo parziale, con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali adeguate, che rispondono alle esigenze del settore.

Le parti, in considerazione delle modifiche del quadro legislativo intervenute dopo il 19 luglio 2003, si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per esaminare la disciplina legislativa intervenuta al fine di concordare le opportune integrazioni ed armonizzazioni del testo contrattuale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del Settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

Lavoro ripartito

Articolo 83

(1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

(3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

(4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

(5) Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

(6) Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

Rassegna della contrattazione integrativa

Di seguito, riportiamo copia dell'estratto di alcuni contratti integrativi territoriali del settore turismo, per la parte concernente la disciplina del lavoro a tempo parziale.

Bolzano (alberghi e p.e.) 15 dicembre 2003

Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da aziende alberghiere e da pubblici esercizi della provincia di Bolzano del 15 dicembre 2003

IV. Accordo sul lavoro a tempo parziale

Visto:

- l'art. 5, comma 4 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e i decreti legislativi n. 61/2000, art. 1, comma 1, lett. e), n. 100/2001 e decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, art. 46 che permettono la prestazione di lavoro supplementare per lavoratori con contratto a tempo parziale;
- gli artt. 65, 66 e 67 del c.c.n.l. del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 che prevedono la possibilità di prestare lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale;
- l'esigenza della generalità delle imprese e l'interesse da parte dei lavoratori di uno strumento flessibile in tema di contratto parziale, ma nello stesso momento anche di certezza della sua regolare applicazione;

Si conviene quanto segue:

Art. 1

(Lavoro supplementare)

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ed il c.c.n.l. del settore turismo del 19 luglio 2003 prevedono la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Nel merito valgono le seguenti disposizioni.

Fermo restando che la prestazione di lavoro supplementare da parte dei lavoratori è su base volontaria, in caso di necessità le aziende possono chiedere al dipendente l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare corrispondente al 50% dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale previsto dal c.c.n.l. del settore turismo (Confcommercio) per il tempo pieno.

In caso di assenze dovute a:

- a) malattia/infortunio (oltre un mese);
- b) ferie;
- c) difficoltà nella ricerca di personale;
- d) banchetti o altri casi con carattere eccezionale;
- e) lavoro supplementare per incremento stagionale;

la base di calcolo sarà l'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementari dovranno essere disposte o autorizzate dal datore di lavoro.

Il presente regolamento è applicabile nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e anche misto.

Art. 2

(Modifiche del contratto)

Passando da un rapporto di lavoro a tempo pieno a un rapporto di lavoro a tempo parziale o viceversa va data la priorità ai lavoratori dipendenti rispetto ad eventuali nuovi assunti. Il datore di lavoro, di conseguenza, deve informare tutto il personale sulle nuove assunzioni indicando il tipo di contratto e l'orario di lavoro previsto.

I lavoratori devono comunicare entro sette giorni solari il loro eventuale interesse al datore di lavoro che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Le clausole elastiche-flessibili nei contratti di lavoro individuali, come previsto dal decreto legislativo n. 61/2000, art. 1, comma 1, lett. e), n. 100/2001, dalla legge del 14 febbraio 2003, n. 30 e dal decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, art. 46, vanno retribuite con una maggiorazione del 15% della retribuzione mensile normale, qualora tali clausole siano state introdotte su richiesta del datore di lavoro.

Rimane facoltà del lavoratore recedere dalle clausole elastiche concordate con un preavviso minimo di 30 giorni.

Una diversa organizzazione dell'orario di lavoro - se richiesta dal datore di lavoro - deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

Art. 3

(Retribuzione per lavoro supplementare)

La retribuzione in caso di lavoro supplementare è quella stabilita dal c.c.n.l. del settore turismo del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003.

La maggiorazione è stabilita nella misura del 39%. Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre all'orario individuale settimanale di lavoro.

Detta percentuale comprende i ratei di 13^a, 14^a, ferie, permessi e festività.

Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito.

Treviso (pubblici esercizi) 4 febbraio 2003

Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti da pubblici esercizi della provincia di Treviso del 4 febbraio 2003

Premesso che:

- il settore dei pubblici esercizi della provincia di Treviso necessita della possibilità di attivare rapporti di lavoro part-time anche al di sotto del limite minimo fissato dal c.c.n.l. del settore turismo per coprire i picchi di lavoro che si concentrano in alcune giornate della settimana, il venerdì, sabato e domenica;
- l'art. 66 del c.c.n.l. del settore turismo prevede la possibilità di stipulare contratti di lavoro part-time con orario di lavoro settimanale non inferiore a 15 ore e non superiore a 28;
- lo stesso articolo prevede che la contrattazione integrativa territoriale possa stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal contratto nazionale;
- le parti ritengono che questo accordo-quadro sia uno strumento importante per:
 - regolamentare eventuali situazioni che oggi sfuggono alle previsioni del c.c.n.l. e della legge;
 - per favorire il riallineamento di eventuali forme di lavoro irregolari;
 - per dare risposta alla ricerca di lavoro da parte di lavoratori studenti, lavoratori con altro rapporto di lavoro part-time, pensionati nelle fattispecie previste dalla legge e soggetti che abbiano un interesse per una occupazione part-time con orario inferiore ai limiti minimi previsti dal c.c.n.l. turismo;
 - le parti che sottoscrivono il presente accordo-quadro intendono con lo stesso dare la possibilità alle aziende del

comparto dei pubblici esercizi di stipulare un apposito accordo sindacale aziendale che risponda alle punte di intensificazione dell'attività, che comporta il ricorso a personale suppletivo rispetto al normale organico anche per poche ore e/o pochi giorni nell'arco della settimana, con le caratteristiche della continuità nel tempo e della prevedibilità dell'intensificazione dell'attività;

- le stesse parti ritengono di modificare quanto previsto dal c.c.n.l. citato, sia nei limiti minimi che nei limiti massimi, al fine di soddisfare sia le esigenze delle aziende, in merito alla gestione di personale con orario di lavoro ridotto, sia quelle dei lavoratori, attraverso l'instaurazione di contratti part-time più rispondenti alle loro esigenze;

Tutto ciò premesso:

le parti stipulano il seguente accordo-quadro sindacale provinciale, integrativo al c.c.n.l. 22 gennaio 1999, per i dipendenti e le aziende del settore del turismo, comparto pubblici esercizi, per i soli settori individuati al Titolo I, art. 1, punto III, lett. a), b), c), e), f), g) del c.c.n.l.

La premessa è parte integrante del presente accordo.

Art. 1

(Limiti minimi e massimi di orario)

Le parti concordano di estendere il limite massimo previsto dal c.c.n.l. turismo (art. 66, punto 2) per i contratti part-time da 28 a 32 ore settimanali, 138 mensili, 1.536 annuali.

Tale modifica sarà valida a partire dalla sottoscrizione del presente accordo-quadro per tutti i nuovi contratti part-time che verranno instaurati fino alla scadenza del presente accordo-quadro.

Concordano inoltre di aumentare il limite minimo di 15 ore settimanali previste dal c.c.n.l. turismo a 16 ore

settimanali, 65 ore mensili, 750 annuali. Tale modifica sarà valida a partire dalla sottoscrizione del presente accordo-quadro per tutti i nuovi contratti part-time che verranno instaurati fino alla scadenza del presente accordo-quadro.

Art. 2

(Casi particolari di orario)

a) E' consentita per i dipendenti e le aziende del settore del turismo, Parte speciale pubblici esercizi, per i soli settori individuati al Titolo I, art. 1, punto III, lett. a), b), c), e), f), g) del c.c.n.l. la stipula di accordi sindacali aziendali che prevedano il ricorso all'assunzione di personale con orario di lavoro settimanale inferiore a 16 ore nelle sole giornate di venerdì, sabato e domenica; pertanto possono essere stipulati accordi sindacali aziendali che prevedano:

- 5 ore settimanali per prestazione in un'unica giornata, pari a 240 ore annuali;
- 8 ore settimanali per prestazioni in due giornate, pari a 400 ore annuali;
- 12 ore settimanali per prestazioni in tre giornate, pari a 600 ore annuali.

b) Tali accordi sindacali aziendali, salvo esplicita rinuncia da parte del lavoratore, dovranno tuttavia garantire una progressione oraria settimanale secondo la seguente articolazione:

- 5 ore settimanali, pari a 240 ore annuali per il primo anno lavorativo del lavoratore con contratto part-time;
- 8 ore settimanali, pari a 400 ore annuali per il secondo anno lavorativo del lavoratore con contratto part-time;
- 12 ore settimanali, pari a 600 ore annuali per il terzo anno lavorativo del lavoratore con contratto part-time;
- 16 ore settimanali, pari a 750 ore annuali per il quarto anno lavorativo del lavoratore con contratto part-time.

c) Per le prestazioni effettuate in più giornate l'orario minimo giornaliero non potrà essere inferiore a due ore.

Art. 3

(Lavoro supplementare)

a) Nei casi previsti dall'art. 2 del presente accordo e ai sensi dell'art. 67, comma 2 del c.c.n.l. è consentito il ricorso al lavoro supplementare nel limite massimo di 70 ore all'anno.

b) Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 61/2000 il compenso per lavoro supplementare viene stabilito applicando la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria per la prima ora giornaliera di lavoro supplementare, mentre sarà del 50% per le ore giornaliere successive alla prima.

Art. 4

(Modalità di applicazione)

a) Per garantire la correttezza nell'applicazione di quanto previsto dal presente accordo-quadro e per evitare che vi siano abusi nell'utilizzo dello stesso, le parti concordano che l'azienda che intenda avvalersi della possibilità di attivare rapporti part-time inferiori al limite minimo delle 16 ore settimanali qui stabilito, debba stipulare un apposito accordo sindacale aziendale con i soggetti firmatari del presente accordo.

b) I soggetti firmatari del presente accordo-quadro verificheranno i presupposti per la sua corretta applicazione e garantiranno la rappresentanza delle parti per la stipula dell'accordo sindacale aziendale previsto al punto a).

c) La firma dell'accordo sindacale aziendale permette alle aziende di stipulare singoli contratti di lavoro part-time nei limiti di orario che saranno previsti dal citato accordo

sindacale aziendale stipulato così come previsto dal presente accordo-quadro.

d) Copia dei singoli contratti di lavoro part-time, dovranno essere trasmessi all'Ente bilaterale del commercio e del turismo - EBICom - di Treviso.

e) Le aziende per poter stipulare gli accordi in oggetto debbono essere in regola con il versamento delle quote di contribuzione a favore dell'Ente bilaterale della provincia di Treviso - EBICom e di rispettare le norme previste dal c.c.n.l. del turismo e i relativi accordi provinciali, nonché quanto previsto in termini di sicurezza e formazione nei luoghi di lavoro e dalle normative in materia di prevenzione.

Art. 5

(Indennità per riduzione orario)

a) L'azienda corrisponderà al lavoratore assunto con contratto part-time, con la modulazione oraria prevista dall'accordo sindacale aziendale nel rispetto del presente accordo-quadro, una "indennità per riduzione orario" del 13% sulla retribuzione tabellare prevista dal c.c.n.l. turismo, ferme restando tutte le maggiorazioni domenicali, festive, notturne e per lavoro supplementare.

b) Essa tuttavia si intende in ogni caso compresa nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.

c) Tale maggiorazione non rientra di fatto in quella prevista dagli artt. 140, 141 del c.c.n.l. di categoria.

Art. 6

(Osservatorio)

Ai fini dell'aggiornamento dell'Osservatorio provinciale del mercato del lavoro, ed al fine della corretta applicazione del presente accordo-quadro nonché del suo

utilizzo da parte delle aziende, le stesse sono tenute ad inviare all'Ente bilaterale del commercio e del turismo - EBICom - di Treviso copia dell'accordo sindacale aziendale e dei contratti di lavoro costituiti ai sensi del presente accordo-quadro, come previsto dall'art. 4 d).

Art. 7

(Disposizioni finali, decorrenza e durata)

- a) Il presente accordo-quadro in via sperimentale avrà efficacia fin dalla data della stipula e per i sei mesi successivi, prorogabili di altri sei.
- b) Le parti si riservano di rivedere i contenuti del presente accordo-quadro qualora intervengano modifiche legislative e/o contrattuali nazionali che disciplinino la fattispecie.
- c) Copia del presente accordo-quadro sarà notificata alle Sedi provinciali degli Istituti previdenziali INPS ed INAIL, ed alla Direzione provinciale del lavoro.
- d) Le parti signaleranno ad EBICom, alla Direzione provinciale del lavoro, all'INPS ed all'INAIL le difformità che verranno rilevate in provincia di Treviso in merito alla instaurazione di rapporti di lavoro part-time non conformi al presente accordo-quadro, al fine di eliminare fenomeni di illegalità che producono concorrenza sleale tra aziende e situazioni di non tutela dei lavoratori.

Firenze (alberghi) 22 luglio 2002

Contratto provinciale di lavoro per i dipendenti dalle aziende alberghiere della provincia di Firenze del 22 luglio 2002

5.1. Lavoro a tempo parziale

Le parti, facendo riferimento al D.Lgs. n. 25/2000, n. 61, che regola la vigente normativa sul lavoro a tempo parziale;

- considerando che il D.Lgs. n. 25/2000, n. 61, costituisce attuazione della direttiva n. 97/81/CE;

- considerando che tale direttiva è intesa ad attuare l'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale tra le Organizzazioni europee, CES UNICE, CEP (Confederazione europea sindacati-Unione delle Confederazioni dell'industria e dei datori di lavoro dell'Europa, Centro europeo delle imprese a partecipazione statale);

- considerato che l'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale tra CES UNICE, CEP intende attribuire importanza alle misure che facilitano l'accesso al lavoro a tempo parziale (in particolare comma 5 delle considerazioni generali e clausola 1 e clausola 5 dell'accordo);

- considerato che il contratto a termine non deve essere un ostacolo all'instaurazione del lavoro a tempo parziale;
concordano quanto segue:

a) lavoro a tempo parziale e a tempo determinato

Le assunzioni a tempo parziale (part-time) potranno essere effettuate in tutte le ipotesi di contratto a termine consentite dalle vigenti norme di legge (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, entrato in vigore il 24 ottobre 2001);

b) prestazione lavorative supplementari e straordinarie

Ai sensi di quanto previsto dal comma 13 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, considerato che le vigenti norme di legge hanno abrogato la legge 18 aprile 1962, n. 230, sono

ammesse prestazioni lavorative supplementari o straordinarie in tutte le ipotesi di contratto di lavoro a tempo parziale ed a termine consentite dalla legislazione vigente, fermo restando le specifiche normative di cui all'art. 10, "esclusioni e discipline specifiche", del già citato D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Le parti, considerato altresì che:

- il D.Lgs. n. 355/2001, con riferimento a quanto previsto dall'art. 3, comma 15, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, ha spostato al 30 settembre 2002 la validità delle clausole dei contratti collettivi vigenti in materia di lavoro supplementare;

- è in corso di rinnovo il c.c.n.l. da valere per i dipendenti del settore turismo;

concordano sulla opportunità di valutare quanto scaturirà dalla predetta contrattazione collettiva di riferimento, in corso di rinnovo, anche al fine di verificare quali materie verranno demandate alla contrattazione integrativa territoriale.

Lazio (turismo) 20 giugno 2001

Contratto regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Lazio del 20 giugno 2001

Art. 28

(Lavoro a tempo parziale)

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 52, c.c.n.l. 1994, così come modificato dall'ipotesi di accordo 22 gennaio 1999, le prestazioni individuali sono fissate come segue:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, la prestazione massima consentita è di 32 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, la prestazione massima consentita è di 142 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, la prestazione massima consentita è di 1.568 ore.

Art. 29

Le parti convengono di ritenere fin da ora qui riprodotte le norme individuate sulla materia del part-time dal livello nazionale in applicazione del rinvio effettuato dal D.Lgs. n. 61/2000 ed a tal fine si impegnano ad armonizzarle con le norme del presente contratto laddove necessario.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dal vigente c.c.n.l. in materia di limite al ricorso al lavoro supplementare, il ricorso stesso va comunicato all'EBT con cadenza annuale. I dati relativi, custoditi a cura dell'EBT, potranno essere utilizzati dalle parti anche al fine del consolidamento dell'orario supplementare qualora, su base biennale, sia evidenziato un ricorso all'istituto in modo costante e ripetitivo sul singolo reparto.

Sondrio (turismo) 21 maggio 2001

Contratto provinciale di lavoro per i per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della provincia di Sondrio del 21 maggio 2001

Art. 5

(Part-time)

Nel rispetto di quanto stabilito dalla vigente disciplina sul rapporto di lavoro part-time (D.L. n. 61 del 25 febbraio 2000 e D.L. n. 100 del 26 febbraio 2001), la Commissione

paritetica potrà derogare ai limiti previsti dal c.c.n.l. per le ore di lavoro supplementare in presenza di motivate esigenze aziendali.

Per lo svolgimento del lavoro supplementare sarà necessario il consenso del lavoratore, che si intenderà sussistere laddove le prestazioni siano state eseguite, anche senza necessità di formalizzazione scritta.

Le ore di lavoro supplementare svolte, oltre il limite di 130 annue previste dal c.c.n.l. nazionale verranno retribuite con la maggiorazione forfettaria del 45% fino a 300 ore annue e del 50% oltre le 300 ore a copertura dell'incidenza degli istituti contrattuali differiti ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le aziende dovranno annotare cronologicamente, su appositi registri, le ore di lavoro supplementare svolte da ogni lavoratore.

Corte costituzionale, 4 maggio 1992, n. 210

La Corte Costituzionale ha pronunciato la seguente

Sentenza

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 5, secondo comma, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863, promosso con ordinanza emessa il 10 giugno 1991 dal Pretore di Firenze nel procedimento civile vertente tra Stella Monica e la S.p.A. Impresa G.A.M.B.A. iscritta al n. 600 del registro ordinanze 1991 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 39, prima serie speciale, dell'anno 1991.

Visto l'atto di costituzione di Stella Monica; udito nell'udienza pubblica del 21 gennaio 1992 il Giudice relatore Ugo Spagnoli; udito l'avvocato Giorgio Bellotti per Stella Monica

Considerato in diritto

1.- La norma che il Pretore di Firenze sottopone all'esame di questa Corte è rappresentata dall'art. 5, secondo comma, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, secondo cui "Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente ispettorato provinciale del lavoro". Il Pretore premette che la Corte di Cassazione ha dato a tale norma un'interpretazione che

consente anche l'adozione di clausole "elastiche", in virtù delle quali le parti si limitano a determinare la durata del periodo lavorativo senza specificarne la collocazione nell'unità di tempo immediatamente più ampia, con conseguente facoltà, per il datore di lavoro, di determinare e variare unilateralmente, nel corso del rapporto, la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Così intesa, peraltro, la norma confliggerebbe con l'art. 36 della Costituzione, in quanto il potere dell'imprenditore di determinare e variare unilateralmente l'orario di lavoro nel rapporto a tempo parziale, rende impossibile al lavoratore di assumere e di programmare altre occupazioni al fine di percepire, con più rapporti a tempo parziale, una retribuzione complessiva sufficiente a realizzare un'esistenza libera e dignitosa. Anche l'art. 38 della Costituzione risulterebbe violato da un simile assetto normativo, per il pregiudizio che esso determinerebbe alla posizione previdenziale e pensionistica del lavoratore.

Dopo aver chiesto alla Corte di dichiarare l'illegittimità costituzionale della norma impugnata, "nella parte in cui non specifica la necessità che la distribuzione dell'orario sia precisata, oltre che rispetto al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, altresì nella sua collocazione temporale nell'ambito della giornata", il Pretore affronta il problema delle conseguenze da collegare alla presenza di clausole in cui manchi o sia insufficiente la determinazione della distribuzione dell'orario. Al riguardo, il Pretore deduce che tale ipotesi è equivalente a quella della clausola di distribuzione dell'orario priva di forma scritta e riferisce che la Cassazione, per quest'ultima ipotesi, ha ritenuto che la forma scritta è richiesta "ad substantiam", ma la sua mancanza non produce altro effetto che quello derivante

dalla nullità del contratto ex art. 2126 cod. civ. A questa interpretazione si collega la seconda censura che il giudice "a quo" formula nei confronti del medesimo art. 5. Una simile disciplina, infatti - osserva il Pretore di Firenze - appare determinare una irrazionale contraddizione con la volontà di tutela del lavoratore a tempo parziale, che pur ispira la stessa norma legislativa, nonché una irrazionale incoerenza con la disciplina prevista per le altre ipotesi di nullità parziale del contratto di lavoro subordinato, sì da confliggere con gli articoli 3, 36 e 38 della Costituzione. Il lavoratore a tempo parziale il cui contratto sia nullo per vizio di forma è posto infatti alla totale mercé del datore di lavoro (perché, se egli fa valere la nullità, il datore di lavoro può porre immediatamente fine alla prestazione lavorativa di fatto, priva di valido atto genetico), il che costituisce lesione dei principi costituzionali sopra menzionati.

2.- L'interpretazione del citato art. 5, secondo comma, alla quale il giudice "a quo" fa riferimento per la prima delle due questioni di costituzionalità sottoposte all'esame di questa Corte, è formulata nella sentenza della Cassazione, sezione lavoro, 22 marzo 1990, n. 2382, in cui, in effetti, si legge che "l'obbligo della distribuzione dell'orario stabilito dal citato art. 5 della legge n. 863 del 1984 ... non implica la necessità di determinare, oltre alla durata unitaria, la dislocazione temporale della prestazione lavorativa. Di guisa che nel contratto individuale possono utilmente essere adottate clausole (cosiddette "rigide") recanti l'indicazione sia della quantità che della collocazione temporale della prestazione, ovvero clausole (cosiddette "elastiche"), con le quali le parti si limitano a determinare la durata del periodo lavorativo senza

specificarne la dislocazione nell'unità di tempo immediatamente più ampia".

Questa interpretazione è stata assunta dal Pretore di Firenze a base e ad oggetto dell'ordinanza di remissione perché ritenuta "diritto vivente", in ragione dell'affermazione di essa da parte del Supremo Collegio.

Occorre invece osservare che non sussistono le condizioni perché l'enunciato interpretativo in esame sia considerato idoneo a rappresentare un consolidato indirizzo giurisprudenziale.

A questo riguardo, è da rilevare che l'affermazione suddetta - che, peraltro, non risulta essere stata successivamente ripresa dalla giurisprudenza della Cassazione - non costituiva la "ratio decidendi" della richiamata pronuncia, ma rappresentava un semplice "obiter dictum". Il caso sottoposto all'esame della Cassazione, infatti, riguardava contratti di lavoro a tempo parziale ai quali, come si legge nella motivazione, la normativa impugnata non era applicabile, essendo stati gli stessi conclusi prima della sua entrata in vigore.

La stessa pronuncia, del resto, dichiara che non aveva alcuna rilevanza, nella fattispecie in esame, la questione relativa alla dedotta essenzialità della specifica determinazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

3.- Se, quindi, non vi sono elementi per ritenere che l'interpretazione presupposta dal giudice "a quo" si sia affermata come "diritto vivente", vi è da osservare che essa non appare imposta e neppure suggerita dai comuni

canoni ermeneutici, mentre preminente rilievo deve essere riconosciuto, in questo caso, al criterio secondo cui, tra più significati possibili di una medesima disposizione, l'interprete deve escludere quello, tra di essi, che non sia coerente con il dettato costituzionale.

Sul piano letterale, la prescrizione secondo cui nel contratto di lavoro a tempo parziale devono essere indicate, oltre alle mansioni, anche "la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno" non appare poter essere interpretata nel senso che il legislatore abbia considerato sufficiente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa in riferimento ai parametri temporali specificati nella norma (e tanto meno in riferimento ad alcuni soltanto di essi). Il ricorso al termine "distribuzione" ed il riferimento congiunto a tutti i parametri temporali denotano con chiarezza che il legislatore non ha considerato sufficiente che il contratto specifichi il numero di ore di lavoro al giorno (ovvero il numero di giorni alla settimana, al mese o all'anno, ovvero il numero di settimane al mese o all'anno, ovvero il numero di mesi all'anno) in cui la prestazione lavorativa deve svolgersi, ma ha inteso stabilire che, se le parti si accordano per un orario giornaliero di lavoro inferiore a quello ordinario, di tale orario giornaliero deve essere determinata la "distribuzione" e cioè la collocazione nell'arco della giornata; se le parti hanno convenuto che il lavoro abbia a svolgersi in un numero di giorni alla settimana inferiore a quello normale, la "distribuzione" di tali giorni nell'arco della settimana deve essere preventivamente determinata; se le parti hanno pattuito che la prestazione lavorativa debba occupare solo alcune settimane o alcuni mesi, deve essere preventivamente determinato dal contratto quali (e

non solo quante) sono le settimane e i mesi in cui l'impegno lavorativo dovrà essere adempiuto. In definitiva, il legislatore ha escluso, appunto, l'ammissibilità di qualunque forma di contratto c.d. a chiamata o a comando (ove, con tali formule si intenda far riferimento a rapporti nei quali il contratto individuale consente al datore di lavoro di decidere in modo unilaterale quando utilizzare il singolo dipendente), e di certo lo ha fatto - adottando una precisa formulazione letterale - con piena consapevolezza e con piena intenzione, posto che simili figure contrattuali erano già presenti nell'esperienza di alcuni paesi europei e nel dibattito che aveva preceduto e accompagnato l'elaborazione del testo legislativo.

L'ammissibilità di un contratto di lavoro a tempo parziale nel quale sia riconosciuto il potere del datore di lavoro di determinare o variare unilateralmente, a proprio arbitrio, la collocazione temporale della prestazione lavorativa, sarebbe del resto in contraddizione con le ragioni alle quali è ispirata la disciplina di tale rapporto. Come ha giustamente rilevato la giurisprudenza della Cassazione, 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". E su tali rilievi la medesima giurisprudenza ha basato l'affermazione che "il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine

a tale riduzione nonché alla collocazione della prestazione lavorativa in un determinato orario (reputato dalle parti come il più corrispondente ai propri interessi) comporta che ogni modifica di detto orario non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti" (Cassazione, sezione lavoro, 22 marzo 1990, n. 2382).

È del tutto evidente, peraltro, che le stesse ragioni che escludono il potere del datore di lavoro di variare unilateralmente la pattuita collocazione temporale della prestazione lavorativa ridotta, conducono altresì ad escludere l'ammissibilità di pattuizioni che attribuiscono al datore di lavoro un simile potere. Clausole di questo genere, infatti, farebbero venir meno la possibilità, per il lavoratore, di programmare altre attività con le quali integrare il reddito lavorativo ricavato dal rapporto a tempo parziale. Tale possibilità - come è stato osservato - deve invece essere salvaguardata, poiché soltanto essa rende legittimo che dal singolo rapporto il lavoratore possa ricevere una retribuzione inferiore a quella sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Sarebbe inoltre certamente lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un suo assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma "ad libitum", con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa. A questo riguardo non è superfluo

ricordare quale particolare rilievo riveste il rapporto a tempo parziale per il lavoro femminile: per molte donne è questa, infatti, la figura contrattuale che rende possibile il loro ingresso o la loro permanenza nel mondo del lavoro, perché consente di contemperare l'attività lavorativa con quegli impegni di assistenza familiare che ancor oggi gravano di fatto prevalentemente sulla donna. Ma è chiaro che queste esigenze verrebbero completamente obliterate ove fosse consentito pattuire la variabilità unilaterale della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Il significato proprio della rigorosa formulazione della norma legislativa appare pienamente coerente con la necessaria salvaguardia di tali principi e di tali esigenze. Non vi è quindi alcuna ragione né alcuna possibilità di attribuire alla norma stessa un'interpretazione tale da consentire la pattuizione di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno non sia determinata - o non sia resa determinabile in base a criteri oggettivi - ma sia invece rimessa allo "ius variandi" del datore di lavoro. La questione di costituzionalità in esame fondata su un'opposta interpretazione della norma - deve quindi essere dichiarata non fondata.

4.- La seconda questione di costituzionalità investe, come già si è rilevato, la disciplina applicabile - secondo la giurisprudenza della Cassazione - al contratto di lavoro a tempo parziale privo della forma scritta richiesta dal comma secondo del citato articolo 5, ipotesi alla quale il giudice "a quo" ritiene assimilabile quella della clausola di distribuzione dell'orario priva della necessaria determinatezza.

Per il profilo che ha riguardo al difetto di forma scritta del contratto di lavoro a tempo parziale o della clausola di riduzione e di distribuzione dell'orario, la questione non può essere esaminata perché priva di rilevanza nel giudizio "a quo".

Nel caso che il Pretore di Firenze deve decidere, infatti, il contratto era stato stipulato per iscritto e scritta era altresì la clausola che regolava la distribuzione dell'orario rimettendola alla determinazione unilaterale del datore di lavoro. La contrarietà alla legge della clausola pattuita attiene al contenuto e non alla forma di essa ed un'eventuale identità o connessione di profili logici e giuridici non toglie che la questione relativa agli effetti del vizio di forma è diversa dalla questione relativa agli effetti della contrarietà a norme imperative del contenuto sostanziale della clausola di distribuzione dell'orario.

5.- Per gli stessi motivi deve escludersi che - con riferimento alla disciplina degli effetti di una clausola di distribuzione dell'orario priva della necessaria determinatezza e che lasci al datore di lavoro il potere di decidere unilateralmente, nel corso del rapporto, la collocazione temporale della prestazione lavorativa - vi sia un'interpretazione giurisprudenziale consolidata - conforme a quella che il giudice "a quo" ha posto a base della questione - secondo cui dalla nullità di una simile clausola deriverebbe, o potrebbe derivare, la nullità dell'intero contratto, con conseguente applicazione dell'articolo 2126 del codice civile.

L'indirizzo della Cassazione richiamato nell'ordinanza di rimessione ha infatti riguardo ad ipotesi di contratti di

lavoro a tempo parziale ritenuti nulli per difetto di forma scritta, sicché la "ratio decidendi" di tali sentenze non coinvolge direttamente la soluzione interpretativa presupposta dalla questione di costituzionalità che il Pretore di Firenze sottopone all'esame di questa Corte.

Di tale soluzione interpretativa deve quindi essere esaminata la validità, prima di poter basare su di essa una censura di incostituzionalità della norma legislativa. Ed anche in questo caso viene in rilievo il fondamentale principio ermeneutico, secondo cui l'interprete deve comunque escludere, tra più significati possibili di una disposizione, quello che non sia coerente con il dettato costituzionale, cosicché una legge non può essere ritenuta invalida, perché incostituzionale, fino a quando ne sia possibile un'interpretazione costituzionalmente conforme.

6.- Nel caso di nullità della clausola di riduzione e distribuzione dell'orario, la nullità dell'intero contratto di lavoro (e la conseguente applicabilità della sola salvaguardia prevista dall'articolo 2126 codice civile) è stata sostenuta principalmente sulla base dell'articolo 1419, primo comma, codice civile, secondo cui la nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità.

È da condividere l'opinione del Pretore di Firenze, secondo cui sarebbe palesemente irrazionale che dalla violazione di una norma imperativa regolante il contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale e posta proprio al fine di tutelare il lavoratore contro la pattuizione di clausole vessatorie, potesse derivare la liberazione del

datore di lavoro da ogni vincolo contrattuale. Se questi fossero gli effetti della normativa in esame, essa di certo non sarebbe in sintonia con la Costituzione.

Ma la suddetta paradossale conclusione non è certamente imposta dall'ordinamento legislativo.

L'articolo 1419, primo comma, del codice civile, infatti, non è applicabile rispetto al contratto di lavoro, allorquando la nullità della clausola derivi dalla contrarietà di essa a norme imperative poste a tutela del lavoratore, così come, più in generale, la disciplina degli effetti della contrarietà del contratto a norme imperative trova in questo campo (come anche in altri) significativi adattamenti, volti appunto ad evitare la conseguenza della nullità del contratto. Ciò, in ragione del fatto che, se la norma imperativa è posta a protezione di uno dei contraenti, nella presunzione che il testo contrattuale gli sia imposto dall'altro contraente, la nullità integrale del contratto nuocerebbe, anziché giovare, al contraente che il legislatore intende proteggere. Così non si dubita che non si estende all'intero contratto la nullità, per motivi di forma o di contenuto, del patto di prova (art. 2096 cod. civ.) o del patto di non concorrenza (art. 2125 cod. civ.), oppure del patto con cui venga attribuito al datore di lavoro un potere illimitato e incondizionato di variare unilateralmente le mansioni o il luogo di lavoro (art. 2103, secondo comma, cod. civ.) ovvero della clausola appositiva di un termine alla durata del contratto di lavoro (legge 18 aprile 1962, n. 230), ovvero della clausola che preveda la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di matrimonio (art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7), e così via. Ed il medesimo assetto si registra anche rispetto a pattuizioni che incidono sullo stesso schema causale del contratto: così è per

l'apprendistato (legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni) e per il contratto di formazione lavoro (art. 3 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 e art. 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407), posto che la nullità delle relative pattuizioni - per motivi di forma o procedurali ovvero per difetto delle condizioni sostanziali di ammissibilità di tali figure contrattuali - non è comunque idonea a travolgere integralmente il contratto, ma ne determina la c.d. conversione in un "normale" contratto di lavoro (o meglio, la qualificazione del rapporto come normale rapporto di lavoro, in ragione della inefficacia della pattuizione relativa alla scelta del tipo contrattuale speciale) senza che vi si spazii per l'indagine - oggettiva o soggettiva - circa la comune volontà dei contraenti in ordine a tale esito.

Tutto ciò, del resto, rappresenta una naturale e generale conseguenza del fatto che, nel campo del diritto del lavoro - in ragione della diseguaglianza di fatto delle parti del contratto, dell'immanenza della persona del lavoratore nel contenuto del rapporto e, infine, dell'incidenza che la disciplina di quest'ultimo ha rispetto ad interessi sociali e collettivi le norme imperative non assolvono solo al ruolo di condizioni di efficacia giuridica della volontà negoziale, ma, insieme alle norme collettive, regolano direttamente il rapporto, in misura certamente prevalente rispetto all'autonomia individuale, cosicché il rapporto di lavoro, che pur trae vita dal contratto, è invece regolato soprattutto da fonti eteronome, indipendentemente dalla comune volontà dei contraenti ed anche contro di essa. Non hanno quindi modo di trovare applicazione, in questo campo, quei limiti alla operatività del principio di conservazione del rapporto che sono strettamente collegati all'identificazione nel contratto della fonte primaria del

regolamento negoziale, come si verifica nell'ambito della disciplina comune dei contratti. E la violazione del modello di contratto e di rapporto imposto all'autonomia individuale dà luogo, di regola, alla conformazione reale del rapporto concreto al modello prescritto - per via di sostituzione o integrazione della disciplina pattuita con quella legale ovvero per via del disconoscimento di effetti alla sola disposizione contrattuale illegittima - e non già alla riduzione del rapporto reale ad una condizione di totale o parziale irrilevanza giuridica.

L'art. 2126 cod. civ., del resto - come risulta dall'esame della giurisprudenza - ha sempre trovato applicazione rispetto ad ipotesi in cui la nullità del contratto derivava dalla contrarietà a norme imperative riguardanti il fatto stesso della costituzione e dell'esistenza del rapporto (ad esempio, ipotesi in cui l'esercizio di una determinata attività lavorativa era condizionata all'iscrizione in un albo o elenco o al possesso di una determinata autorizzazione; ipotesi in cui l'instaurazione del rapporto era vietata da una norma di legge, come si verifica per le assunzioni senza concorso ove tale procedimento sia prescritto dalla legge a pena di nullità; ipotesi di lavoro prestato da minori di età inferiore a 14 anni; e così via) e non anche ad ipotesi di difformità tra la disciplina del rapporto pattuita dalle parti rispetto a quella dettata dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Deve quindi escludersi che, nell'ipotesi di nullità della clausola di riduzione e distribuzione dell'orario di lavoro che dia al datore di lavoro il potere di variare liberamente e unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, si possa verificare l'estensione della nullità all'intero contratto.

7.- La configurazione da dare alla fattispecie che risulta da tale evenienza costituisce un problema suscettibile di una pluralità di soluzioni, la scelta tra le quali dipende dalle caratteristiche del caso concreto ed anche da opzioni interpretative che spettano ai giudici ordinari e non alla Corte.

Non può quindi trovare avallo, in questa sede, l'implicazione che il giudice a quo ha chiesto invece alla Corte di dichiarare, e cioè che in caso di nullità della clausola di distribuzione dell'orario il rapporto si deve intendere a tempo pieno, con conseguente diritto alla retribuzione integrale per il periodo pregresso.

Per questi motivi

La Corte Costituzionale

dichiara non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, secondo comma, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 (Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali), convertito, con modificazioni, nella legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte Costituzionale, Palazzo della Consulta, il 4 maggio 1992.

Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compiuto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993

Il turismo culturale in Italia, 1993

Il turismo marino in Italia, 1993

Serie storica dei minimi retributivi, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

Igiene e sanità negli alberghi, 1994

Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995

Il franchising nel settore alberghiero, 1995

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il lavoro temporaneo, 1997

Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 –2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004