

INDICE

Capitolo I..... 4

La riforma del rapporto di lavoro a tempo parziale 4

- 1.1 Il dibattito sul lavoro a tempo parziale prima della legge n. 863 del 1984 5
- 1.2 La vecchia disciplina-base: art. 5 della legge n. 863 del 1984 6
- 1.3 La sentenza della Corte Costituzionale n. 210 del 1992..... 11
- 1.4 La direttiva CEE n. 81 del 1997 14
- 1.5 La sentenza della Corte Costituzionale n. 45 del 2000..... 15
- 1.6 I contenuti e le novità del decreto legislativo n. 61 del 2000 e successive modifiche e integrazioni 16

Capitolo II 20

La forma, i contenuti e le modalità del contratto di lavoro a tempo

parziale dopo la riforma avvenuta con il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

..... 20

- 2.1 La definizione legale del contratto a tempo parziale 20
- 2.2 La forma del contratto 22
- 2.3 Lavoro supplementare, lavoro straordinario e clausole elastiche..... 23
- 2.4 Il principio di non discriminazione..... 27
- 2.5 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale 29
- 2.6 Il computo dei lavoratori a tempo parziale 31
- 2.7 Le sanzioni..... 32
- 2.8 La disciplina previdenziale 35
- 2.9 Ulteriori novità sul part-time 38
- 2.10 Il part-time nel CCNL turismo 39

Bibliografia..... 42

Capitolo I

La riforma del rapporto di lavoro a tempo parziale

1.1 Il dibattito sul lavoro a tempo parziale prima della legge n. 863 del 1984

In Italia il riconoscimento legislativo del part-time avviene in notevole ritardo rispetto alla maggior parte degli ordinamenti europei e soltanto con la legge 19 dicembre 1984, n. 863 avente per oggetto “misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”.

Volendo fare un’analisi della vecchia regolamentazione e delle vicende che accompagnano e seguono la travagliata nascita della nuova disciplina legale, bisogna dire che nella realtà italiana prevale, per molto tempo, una netta diffidenza verso il part-time, specie delle parti sociali.

Di fatto una delle cause del ritardo nella regolamentazione di questo istituto viene individuata nella diffidenza per un verso dei sindacati che ravvisano in questa forma contrattuale il rischio della creazione all’interno dell’azienda di fasce o “ghetti” di lavoratori, o meglio di lavoratrici, emarginate, dequalificate e ad alto rischio di discriminazione nonché vedono come pregiudizievole per il potere negoziale del sindacato stesso la diffusione della negoziazione individuale dei tempi di lavoro. Per l’altro verso, le organizzazioni dei datori di lavoro lamentano le eccessive difficoltà organizzative e soprattutto i più elevati costi unitari, in quanto la normativa previdenziale, rimasta in vigore fino alla riforma del 1984, penalizza notevolmente il part-time c.d. orizzontale prevedendo un “minimale contributivo” commisurato al numero delle giornate di lavoro, con la conseguente sproporzione del costo dell’assicurazione obbligatoria per il rapporto a tempo ridotto rispetto a quello a tempo pieno.

Dal punto di vista teorico, comunque, nel settore privato sia per il principio generale di libertà contrattuale, sia per l’assenza di una soglia minima di durata della prestazione lavorativa, anche in assenza di una specifica disciplina legale è ammessa la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo parziale ovvero a prestazione e retribuzione ridotta rispetto al tempo pieno.

Tuttavia, in assenza di una precisa definizione legislativa del lavoro a tempo parziale, si fa riferimento generalmente alla nozione data dal Bureau International du Travail, secondo il quale s’intende con questo termine “un lavoro effettuato in maniera regolare e volontaria per una durata sensibilmente più corta della durata normale”.

Questa definizione fa nascere molti dubbi circa la legittimità del lavoro a tempo parziale, al di fuori dell’ipotesi classica del lavoro orizzontale o del lavoro verticale, infatti il lavoro ciclico, svolto ad esempio per alcuni mesi all’anno non viene compreso nella più generale categoria del lavoro part time.

Nel corso degli anni ’70 e ’80 numerose pronunce di merito della Pretura di Milano, si esprimono in tal senso in quanto ipotizzano in casi del genere una serie successiva di assunzioni a termine, tendenti ad eludere le norme sul

collocamento e sul lavoro a tempo determinato/indeterminato, ed affermando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione anche nel periodo di inattività annuale.

La stessa Corte di Cassazione, poco prima dell'approvazione della legge 863 del 1984, riconosce la legittimità del part time ciclico, sottolineando che una tale ipotesi contrattuale non è assimilabile al contratto a termine, successivamente prorogato a ripetizione costante (vietato dalla legge 230 del 1962 perché idoneo a frazionare l'unicità del vincolo).

Pertanto, soltanto nei primi anni '80 viene consolidandosi un orientamento giurisprudenziale e dottrinale favorevole alla legittimità di questa determinazione contrattuale del tempo di lavoro, infatti anche il sindacato giunge nel 1983 a prevedere una prima regolamentazione del part time nei principali contratti collettivi di categoria.

Ciò è dovuto anche alle trasformazioni strutturali della fabbrica, che in quegli anni, consolidano esigenze, vecchie e nuove, di elasticità/adattabilità del sistema produttivo, con conseguenti modifiche nell'organizzazione del lavoro, soprattutto sotto il profilo del tempo di lavoro collegabile "organicamente" al funzionamento dell'impresa e alla varietà di modelli di funzionamento degli impianti e di erogazione dei servizi legati a flussi anche ciclici o causali della produzione o del mercato.

Nel contempo affiora una nuova ed eterogenea domanda di tempo sociale, principalmente da parte di certi segmenti dell'offerta di lavoro: donne, genitori con figli in tenera età, giovani-studenti, anziani, invalidi che spingono verso una politica di tutela privilegiata dell'occupazione, sia nell'ottica difensiva di ridistribuire il lavoro esistente, sia nell'ottica promozionale di aumentare i livelli occupazionali, anche creando nuove opportunità d'impiego.

Tutto ciò alimenta una diffusa richiesta di flessibilità nei contenuti del contratto di lavoro subordinato, specie sotto il profilo della gestione del tempo di lavoro, che porta il legislatore ad intervenire sulla materia ampliando i modelli contrattuali di lavoro subordinato con la legge del 1984, n. 863.

1.2 La vecchia disciplina-base: art. 5 della legge n. 863 del 1984

Il legislatore prendendo spunto dai risultati dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale e dopo una serie di decreti-legge decaduti e rinnovati, giunge all'approvazione della legge 19 dicembre 1984, n. 863 il cui art. 5 detta una definizione del lavoro a tempo parziale precisa ed essenziale, che si basa sulla riduzione della durata della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, rispetto alla durata normale prevista dai contratti collettivi (comma 1).

In questo modo il lavoro a tempo parziale trova un riconoscimento forte ed una prima regolamentazione organica nel nostro ordinamento quale strumento a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

Il d.lgs. n. 61 del 2001 ha in seguito abrogato integralmente la disciplina del 1984, ma per cogliere gli elementi di continuità e d'innovazione della riforma è bene riepilogare sinteticamente la vecchia normativa.

L'art. 5, legge n. 863 del 1984, costituito da venti commi regola aspetti del lavoro a tempo parziale sotto diversi profili.

Articolo 5

1. I lavoratori che siano disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno possono chiedere di essere iscritti in apposita lista di collocamento. L'iscrizione nella lista dei lavoratori a tempo parziale non è incompatibile con l'iscrizione nella lista ordinaria di collocamento. Il lavoratore che venga avviato ad un lavoro a tempo parziale può chiedere di mantenere l'iscrizione nella prima o seconda classe della lista ordinaria nonché nella lista dei lavoratori a tempo parziale.

2. 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.

3. I contratti collettivi, anche aziendali, possono stabilire:

- a) il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno;
- b) le mansioni alle quali possono essere adibiti lavoratori a tempo parziale;
- c) le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale.

3-bis. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (16).

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi di cui al precedente comma 3, espressamente giustificata con riferimento a specifiche esigenze organizzative, è vietata la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto a quello concordato ai sensi del precedente comma 2.

5. 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 minimale giornaliero di cui all'art. 7 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla l. 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 (1).

6. Gli assegni familiari 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.

7. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni ed integrazioni, gli assegni familiari sono corrisposti direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

8. (omissis) (2).

9. La retribuzione da valere ai fini della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno.

10. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dall'ufficio provinciale del lavoro sentito il lavoratore interessato, è ammessa, fermo restando quanto previsto dai commi 2, 3 e 3-bis, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. 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. La predetta disposizione trova applicazione con riferimento ai periodi di lavoro successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

12. Ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalle leggi, nonché della legge 2 aprile 1968, n. 482, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

13. Il datore di lavoro che assume o impieghi lavoratori a tempo parziale in violazione delle disposizioni di cui al precedente comma 3 è tenuto al pagamento, a favore della gestione contro la disoccupazione, della somma di l. 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto da ciascuno di essi.

14. Il datore di lavoro che contravvenga alla disposizione di cui al precedente comma 4 è assoggettato alla sanzione amministrativa di cui al precedente comma 13. Il datore di lavoro che contravvenga all'obbligo di comunicazione

previsto nel precedente comma 2 è tenuto al pagamento, a favore della gestione contro la disoccupazione, della somma di L. 300.000.

15. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti degli operai agricoli.

16. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1984 per i lavoratori occupati nei settori indicati nel successivo comma 17 in attività ad orario ridotto, non superiore alle quattro ore giornaliere, i quali non abbiano stipulato il contratto di lavoro a norma dei commi precedenti, il limite minimo di retribuzione giornaliera indicato al comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638, è fissato nella misura del 4 per cento dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

17. Le disposizioni di cui al precedente comma 16 si applicano ai seguenti settori:

- a) istruzione ed educazione scolare e prescolare non statale;
- b) assistenza sociale svolta da istituzioni sociali assistenziali ivi comprese quelle pubbliche di beneficenza ed assistenza;
- c) attività di culto, formazione religiosa ed attività similari;
- d) assistenza domiciliare svolta in forma cooperativa;
- e) credito, per il solo personale ausiliario;
- f) servizio di pulizia, disinfezione e disinfestazione;
- g) proprietari di fabbricati, per il solo personale addetto alla pulizia negli stabili adibiti ad uso di abitazione od altro uso.

18. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale può essere disposta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 16 ad altri settori in cui l'attività lavorativa è caratterizzata da un orario non superiore alle quattro ore giornaliere.

19. Con la medesima decorrenza di cui al precedente comma 16, per le categorie di lavoratori per le quali sono stabiliti salari medi convenzionali, il limite minimo di retribuzione giornaliera, di cui al comma 1 dell'art. 7 del predetto decreto-legge non può essere inferiore al 5 per cento dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

20. In attesa del riordino generale della materia nel settore dell'istruzione prescolare, non trova applicazione nel settore stesso la disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 1, ultimo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463 (23/a), convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638. La disposizione del presente comma ha effetto dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1984.

(1) Comma così sostituito, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1989, dall'art. 1, D.L. 9 ottobre 1989, n. 338.

(2) Il comma, che si omette, sostituisce il secondo comma dell'art. 26, D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797.

Sotto il profilo del contratto individuale di lavoro disciplina: la nozione di lavoro a tempo parziale inclusiva della tipologia orizzontale, verticale-ciclica e mista (comma 1); i requisiti di forma scritta e di predeterminazione del contenuto del contratto di lavoro, specificando la distribuzione dell'orario e le mansioni (comma 2); il divieto di lavoro supplementare rispetto a quello stabilito nel contratto individuale, ma con facoltà di deroga sindacale (comma 4); le garanzie procedurali in caso di trasformazione dal tempo pieno al tempo parziale (comma 10); il diritto dei lavoratori part-time di precedenza, in caso di assunzioni, per il passaggio al tempo pieno (comma 3-bis); il computo proquota dei dipendenti, ma solo a certi fini (comma 12).

Sotto il profilo amministrativo disciplina: l'istituzione delle liste speciali di collocamento dei lavoratori disponibili a svolgere lavoro a tempo parziale (comma 1); l'obbligo di comunicazione all'Ispettorato (poi divenuto Direzione) provinciale del lavoro (comma 2); la convalida del part time trasformato, sentito il lavoratore interessato (comma 10); la previsione di sanzioni amministrative, per la violazione della disciplina sia legale che negoziale, consistenti nel pagamento di una somma a favore della gestione contro la disoccupazione (commi 13 e 14).

Sotto il profilo previdenziale disciplina: la riduzione dei contributi previdenziali determinati secondo un parametro minimale orario, anziché giornaliero (comma 5); le modalità di calcolo dell'assegno per il nucleo familiare (commi 6, 7, 8); il sistema di calcolo dell'assicurazione Inail contro infortuni e malattie professionali (comma 9); il riproporzionamento del trattamento di pensione (comma 11); le disposizioni peculiari per le attività ad orario ridotto in alcuni settori marginali (commi 16, 17, 18, 19, 20).

Sotto il profilo dei rapporti sindacali disciplina il rinvio ai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da qualunque sindacato della facoltà di stabilire la quota massima di lavoratori part-time, le mansioni, le modalità temporali di svolgimento della loro prestazione (comma 3), nonché il potere di rimuovere il divieto di lavoro supplementare, purché giustificato dal riferimento a "specifiche esigenze oggettive" (comma 4).

Con questa legge il legislatore del 1984 da una parte cerca di favorire la diffusione del lavoro a tempo parziale attenuando alcuni ostacoli del passato, specie sul piano previdenziale, così da renderlo meno costoso e più praticabile ma dall'altra parte mantiene viva una certa diffidenza nei confronti di questo contratto ponendo delle rigidità normative alla gestione dei tempi di lavoro parziali, attraverso il divieto di lavoro supplementare e l'esclusione delle clausole elastiche.

Infine il legislatore attribuendo all'autonomia collettiva la possibilità di introdurre limiti quantitativi (c.d. clausole di contingentamento) e qualitativi

(per le mansioni e le modalità temporali), sembra voler dare un ruolo di controllo ma soprattutto di contenimento alla diffusione del part-time alla stessa contrattazione collettiva.

La normativa risulta in alcune parti poco chiara sì da determinare incertezze e difficoltà applicative, specie il comma 2 dell'art. 5 nella parte in cui predispone i vincoli al contratto individuale di forma scritta che diventa in seguito oggetto di controversie interpretative non essendo chiaro se il requisito della forma scritta del contratto sia da intendere ad substantiam o ad probationem e anche la stessa nozione di distribuzione di orario ridotto da origine a nodi esegetici sulle tipologie di clausole ammesse o vietate.

Altra difficoltà interpretativa dell'art. 5 riguarda la parte in cui specifica le prescrizioni senza indicare le sanzioni civilistiche in caso di violazione (nullità del part-time con conversione in contratto a tempo pieno ovvero con nullità estintiva dell'intero contratto di lavoro, con la conservazione dei soli effetti pregressi; salvezza del part-time con, per il passato, risarcimento del danno, per il futuro, integrazione retributiva che monetizzi la disponibilità temporale).

Tutti questi nodi vengono affrontati dalla giurisprudenza con soluzioni progressive ma mai esaurienti.

1.3 La sentenza della Corte Costituzionale n. 210 del 1992

Le difficoltà interpretative del comma 2 dell'art. 5 della legge 1984, n. 863 attinenti alla forma e al contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale si intrecciano al dibattito intorno alla legittimità della previsione di clausole elastiche in ordine sia alla durata che alla collocazione temporale della prestazione.

L'inizio di tale dibattito risale alla sentenza della Corte di Cassazione n. 2382 del 22 marzo 1990, con cui la Suprema Corte, pur sostenendo che il carattere necessariamente bilaterale della volontà in ordine alla riduzione dell'orario e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa implica l'inammissibilità del potere del datore di lavoro di variare unilateralmente i tempi concordati con il dipendente, considera legittime le clausole elastiche inserite in un contratto di lavoro a tempo parziale, allorché il potere del datore non venga esercitato in maniera arbitraria, ma nei limiti di una clausola contrattuale compatibile con il precedente assetto normativo.

La Corte accoglie quindi l'interpretazione dottrinale dell'espressione "distribuzione dell'orario" contenuta nell'art. 5, della legge 1984 n. 863, in base alla quale, oltre alla previsione della durata unitaria, non è necessaria la determinazione della dislocazione temporale della prestazione lavorativa con

la conseguenza che nel contratto individuale di lavoro possono essere inserite sia clausole rigide che clausole elastiche.

Considerata come "opinione consolidata" e "diritto vivente", questa posizione della Cassazione viene presto sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale.

Una prima questione di legittimità viene sollevata dalla Pretura di Firenze, la quale richiede alla Corte Costituzionale di dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, della legge 1984, n. 863 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.

La Pretura ritiene che la conseguente determinazione unilaterale dell'orario da parte del datore di lavoro impedisce al lavoratore di programmare altre occupazioni al fine di percepire una retribuzione complessiva sufficiente ad assicurargli un'esistenza libera e dignitosa, creando così un contrasto con l'art. 36 Costituzione, e pregiudica altresì la posizione pensionistica e previdenziale del lavoratore, confliggendo in tal caso con l'art. 38 della Costituzione.

Il Pretore, inoltre, solleva una seconda questione relativa alla mancanza nell'art. 5, comma 2, di una espressa previsione degli effetti dell'inosservanza della forma scritta e supporta tale richiesta sulla base della considerazione che la presenza di clausole nel contratto in cui sia insufficiente o mancante la determinazione della distribuzione dell'orario di lavoro sia equivalente alla mancanza di forma scritta della clausola di distribuzione - ipotesi alla quale la Cassazione ricollega la nullità del contratto ex art. 2126 c.c. - e che tale disciplina sia incoerente con la volontà di tutela del lavoratore a tempo parziale - che invece ispira la legge in questione - e con la disciplina prevista per le altre ipotesi di nullità parziale del contratto di lavoro subordinato.

Con riferimento alla prima questione di legittimità costituzionale la Corte Costituzionale, con sentenza n. 210 dell'11 maggio 1992, non esita ad affermare come non vi siano elementi per considerare diritto vivente l'interpretazione della Cassazione del marzo 1990 in quanto essa non costituisce la ratio decidendi della pronuncia e come la posizione assunta dalla Suprema Corte non sia suggerita nemmeno dai comuni canoni ermeneutici, essendo in tal caso applicabile il criterio che obbliga l'interprete ad escludere tra più possibili significati di una medesima disposizione quello incoerente con il dettato costituzionale.

Per quanto attiene al problema dell'interpretazione della prescrizione contenuta nel secondo comma dell'art. 5 della legge del 1984 n. 863 la Consulta afferma che tanto il ricorso, da parte del legislatore, al termine "distribuzione" quanto il riferimento congiunto a tutti i parametri temporali comportano l'inammissibilità di qualunque forma di contratto cosiddetto "a chiamata" o "a comando" e di clausole che attribuiscono al datore di lavoro il potere di variare unilateralmente la pattuita collocazione temporale della

ridotta prestazione lavorativa. Da ciò, ne deriva il rigetto di tale questione di costituzionalità, in quanto il significato proprio della disposizione legislativa è ritenuto coerente con la necessità di salvaguardare la programmabilità da parte del lavoratore di altre attività a tempo parziale con le quali integrare il reddito ricavato dal rapporto a part-time e di disporre liberamente del proprio tempo di non lavoro.

Con riferimento alla seconda questione di legittimità costituzionale la Corte Costituzionale si esprime con un intervento qualificabile come di "rigetto creativo". In linea con una sua tendenza a svolgere una funzione di indirizzo sulla interpretazione del diritto vigente, oltre che a depurarlo dagli elementi di incostituzionalità, e pur non ritenendo la questione sottoposta al suo giudizio rilevante ai fini della soluzione della controversia del Pretore, la Corte Costituzionale sostiene che la contrarietà alla legge di una clausola di distribuzione dell'orario priva della necessaria determinatezza non sia relativa alla forma ma al contenuto; di conseguenza non esiste al riguardo una interpretazione giurisprudenziale consolidata che faccia derivare dalla nullità della clausola la nullità dell'intero contratto, con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c.

Inoltre la Corte ritiene che l'art. 1419, comma 1, c.c. - sulla base del quale è stata sostenuta la nullità dell'intero contratto - non sia applicabile al contratto di lavoro, nel caso in cui la nullità della clausola derivasse dalla sua contrarietà a norme imperative poste a tutela del lavoratore, dato che la nullità integrale del contratto nocerebbe al contraente che invece il legislatore intende tutelare.

La Corte Costituzionale conclude quindi che la nullità della clausola di distribuzione dell'orario di lavoro che attribuisce al datore di lavoro il potere di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione lavorativa non comporta l'estensione della nullità all'intero contratto e nemmeno la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno, e che la scelta della configurazione da dare al contratto spetta al giudice ordinario sulla base dell'esame del caso concreto.

La Corte Costituzionale sul quest'ultimo punto interviene escludendo che, in tali ipotesi, possa verificarsi l'estensione della nullità all'intero contratto, così come la trasformazione del contratto a tempo pieno, precisando che 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.

A commento di tale sentenza P. Ichino sottolinea come la Corte Costituzionale non metta drasticamente al bando le clausole elastiche, ma vieti soltanto la variabilità ad libitum, ritenendo legittime le clausole che

collegano la variazione unilaterale da parte del datore di lavoro a "coordinate temporali contrattualmente predeterminabili".

Dunque, nonostante le apparenze l'autonomia individuale non ne risulta pregiudicata se la variabilità è "adeguatamente remunerata in aggiunta alla retribuzione oraria normale" e se "è vincolata al verificarsi di eventi precisamente individuati e prevedibili ed entro una fascia temporale prefissata".

1.4 La direttiva CEE n. 81 del 1997

L'ordinamento comunitario impegnato sul terreno della fluidificazione del mercato del tempo di lavoro soprattutto in funzione di una migliore corrispondenza fra i singoli orari e le esigenze personali dei lavoratori, arriva a recepire nella direttiva comunitaria 15 dicembre del 1997, n. 81 un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso nel giugno del 1997 dalle organizzazioni collettive intercategoriale europee quali la CES in rappresentanza dei lavoratori, l'UNICE e la CEEP per conto dei datori privati e pubblici.

La direttiva n. 81 del 1997 detta "principi generali e prescrizioni minime" in tema di lavoro a tempo parziale e da precise indicazioni sul percorso che si dovrà seguire al fine di promuovere la diffusione del lavoro a tempo parziale.

L'accordo quadro stipulato dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali tende per un verso a vietare le differenze di trattamento correlate con l'orario, per l'altro verso a favorire la libertà di scelta dei lavoratori riguardo all'estensione temporale del proprio lavoro, mediante il passaggio in costanza di rapporto dal part-time al full time e viceversa.

Sono due i principi cardine della direttiva: quello di non discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e quello di agevolazione dello sviluppo del lavoro a tempo parziale su basi che siano socialmente accettabili sia per i datori che per i lavoratori .

Il divieto di disparità di trattamento è enunciato nell'art. 4, che consente le differenziazioni correlate con l'orario soltanto quando siano giustificate da "ragioni obiettive" (comma 1), salvo il proporzionamento del trattamento retributivo all'estensione temporale della prestazione lavorativa, secondo la regola del pro rata temporis (comma 2).

Nell'art. 5 vi è l'obbligo degli Stati membri e delle parti sociali d'individuare e rimuovere gli ostacoli di natura legislativa, amministrativa, o contrattuale collettiva alla scelta del lavoro a tempo parziale (comma 1); vi è la tendenziale contrarietà alla possibilità che il rifiuto opposto dal lavoratore a una variazione in aumento o in diminuzione dell'orario di lavoro costituisca motivo valido di licenziamento, salvo che questo corrisponda a una obiettiva "necessità di funzionamento dello stabilimento considerato" (comma 2);

prevede che vengano adottate le misure necessarie affinché i datori di lavoro informino in tempo utile i dipendenti e i loro rappresentanti sulle possibilità di lavoro a tempo ridotto o a tempo pieno che via via si manifestano nell'azienda e prendano debitamente in considerazione le domande di variazione dell'orario in aumento o in diminuzione presentate dai dipendenti.

1.5 La sentenza della Corte Costituzionale n. 45 del 2000

L'Italia con la legge comunitaria 1998, si impegna ad attuare la direttiva, mediante decreto legislativo, entro il 27 febbraio 2000 (art. 1, legge delega 5 febbraio 1999, n. 25).

Nello stesso tempo la responsabilità del mancato sviluppo del part-time è attribuita alla legge, o meglio alla rigidità della normativa legale, e per questo la disciplina-base italiana del lavoro a tempo parziale cioè l'art. 5, legge n. 863 del 1984 viene inclusa nel pacchetto di richieste di referendum abrogativo

I promotori del referendum, per lo più radicali, richiedevano la cancellazione integrale della normativa "speciale" dedicata al contratto di lavoro a tempo parziale per ricondurlo alla disciplina generale del lavoro subordinato.

Si sosteneva che l'abrogazione dell'intera disciplina legale avrebbe incrementato l'utilizzo del lavoro a tempo parziale e avrebbe favorito "l'allargamento della base occupazionale".

L'Ufficio centrale per il referendum, costituito presso la Corte di Cassazione dichiarava la legittimità della richiesta di referendum abrogativo sulla normativa in materia di lavoro a tempo parziale.

Il Governo al contempo per evitare tale referendum abrogativo predisponendo un corposo decreto legislativo che, nel dare attuazione alla direttiva CEE n. 81 del 1997 prevedeva l'abrogazione espressa dell'art. 5 della legge n. 863 del 1984, dunque della disciplina oggetto di consultazione referendaria.

La legge era già pronta alla vigilia della pronuncia della Corte Costituzionale sull'ammissibilità o meno del referendum, ma si è fatta slittare la pubblicazione del decreto legislativo di quasi un mese, in modo da ritardare l'entrata in vigore della novella.

La Corte Costituzionale intanto decide con la sentenza n. 45 del 2000 e utilizzando un escamotage afferma che l'art. 5 della legge n. 863 del 1984 deve essere visto nel suo complesso come un "nucleo minimo essenziale" di regole che, da un lato, agevolano lo sviluppo del lavoro a tempo parziale, dall'altro, costituiscono una forma di protezione del lavoratore part-time. Secondo la Corte Costituzionale questi principi ispiratori della norma sembrano dunque essere una "sorta di anticipazione della direttiva europea del 1997" e quindi in base al dovere di leale cooperazione assunto dall'Italia con il trattato istitutivo della Comunità europea (artt. 5 e 189) giustifica un divieto

di “qualsiasi misura che possa compromettere il conseguimento del risultato” stabilito. In effetti sia la direttiva che l’accordo europeo ribadiscono l’impegno a non far regredire la tutela vigente in ciascuno degli Stati membri. Dunque secondo la Corte non può essere rimossa totalmente la disciplina nazionale esistente senza la contemporanea sostituzione con altre disposizioni conformi, in quanto l’entrata in vigore della direttiva ha determinato il formarsi durante la pendenza del termine, di una situazione di “pre-conformazione” all’obbligo di adeguamento, che “preclude l’adozione di atti collidenti con i principi della direttiva”.

Seguendo questa linea di pensiero la Corte costituzionale con la sentenza n. 45 del 2000 dichiara la non ammissibilità della richiesta di referendum abrogativo salvando la normativa del 1984 in quanto “parziale ed anticipata conformazione” nel vigente ordinamento interno” degli obiettivi della disciplina comunitaria.

La Corte Costituzionale avverte inoltre che la normativa del 1984 potrà essere “totalmente rimossa” dall’ordinamento interno solo con la sua “contemporanea sostituzione” con disposizioni conformi alla direttiva europea, in questo modo si lascia spazio all’imminente decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61 che entrerà in vigore di lì a poco.

1.6 I contenuti e le novità del decreto legislativo n. 61 del 2000 e successive modifiche e integrazioni

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale viene riformata dal d.lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 con cui si è proceduto nel nostro ordinamento alla trasposizione della Direttiva europea del 1997, n. 81 relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

Tuttavia scorrendo i dodici articoli che lo compongono risulta evidente che il nostro legislatore ha utilizzato l'appuntamento comunitario per introdurre nel nostro ordinamento non soltanto gli essenziali principi della direttiva, ma anche per riformare in modo organico e capillare l'intera disciplina del lavoro a tempo parziale alla luce sia delle carenze della precedente legge, sia delle indicazioni fornite dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 210 del 1992.

Il d.lgs. n. 61, comunque, conserva e rafforza i principi ispiratori del legislatore del 1984 di promozione legal-negoziale del lavoro part-time quale strumento di politica attiva del lavoro.

Per molti aspetti, la riforma si ricollega ad una sorta di neogarantismo che coniuga la flessibilità del mercato del lavoro con la sicurezza dei lavoratori, infatti, risalta il divieto generale di discriminazione del lavoratore a tempo parziale rispetto al lavoratore a tempo pieno, principio che opera non solo fra dipendenti stabili e dipendenti precari ma anche all'interno della cerchia di

quest'ultimi, eliminando le possibili disparità di trattamento tra lavoratori a part-time "orizzontale" e "verticale" o "misto".

La nuova disciplina per alcuni versi mostra degli irrigidimenti rispetto alla precedente richiesti dalla disciplina comunitaria, specie al fine di garantire la volontarietà della scelta per il rapporto di lavoro a tempo e a retribuzione ridotta come ad es. la necessità del consenso del singolo lavoratore e la tutela del suo rifiuto rispetto ad un peggioramento delle condizioni temporali di lavoro.

La riforma, inoltre, tenta di risolvere le questioni applicative più controverse in materia di flessibilità interna o funzionale del tempo di lavoro parziale, proprio per attenuare le rigidità della precedente normativa vincolistica che vietava il lavoro supplementare e le clausole elastiche.

Il leit motif della flessibilità ritorna anche in relazione ai profili di disciplina previdenziale del lavoro a tempo parziale, infatti, il legislatore per un verso, libero dai condizionamenti comunitari, ripropone le regole della disciplina previgente, all'insegna di una flessibilità declinata quale adattamento al tempo ridotto dei meccanismi dettati per il tempo pieno, per l'altro rispolvera la tecnica delle agevolazioni contributive, coniugando la flessibilità quale tecnica di sostegno economico all'occupazione aggiuntiva a tempo parziale.

Infine, il d.lgs. n. 61 innova sotto due profili in quanto la novella estende gran parte della nuova regolamentazione al pubblico impiego, seppur conservando larghi tratti di specialità e mostra una più intensa valorizzazione dell'autonomia individuale in tema di organizzazione della quantità/qualità del proprio tempo di lavoro, anche al fine di lasciare libertà negoziale al singolo lavoratore di scegliere "la propria differenza".

L'autonomia collettiva conserva, comunque, il suo ruolo importante in tema di lavoro a tempo parziale, infatti, il principale filo conduttore che accomuna l'intervento legale del 1984 e quello del 2000 è per l'appunto quello dell'attribuzione al sindacato di un ruolo di protagonista sia dello stesso procedimento normativo che della materia specie per i suoi profili più innovativi.

La novella del 2000 nasce, per un verso, dalla prassi ormai matura di concertazione sociale, anche se con una qualche accelerazione della procedura dovuta al ricordato intreccio di avvenimenti, e per altro verso con essa si valorizza il ruolo della contrattazione collettiva, con attribuzioni sia regolative che promozionali a sindacati particolarmente "qualificati" ed autorevoli, ritenuti in grado di reggere il peso della regolamentazione flessibile dei tempi di lavoro.

Il legislatore, inoltre, attribuisce alla negoziazione sindacale in misura sempre più rilevante del passato, compiti di integrazione, di adattamento e di specificazione dell'intera disciplina normativa, nonché di vera e propria autorizzazione della flessibilità c.d. "interna" del rapporto di lavoro a tempo

parziale, se ed in quanto effettivamente ed integralmente applicato dal datore di lavoro interessato.

La legge del 2000 subordina, quindi, il beneficio di un vantaggio normativo per il datore, in termini di maggiori poteri, alla conclusione ed applicazione di un contratto collettivo, visto quale filtro indispensabile per immettere nel rapporto di lavoro a tempo parziale dosi di flessibilità/elasticità ritenute socialmente accettabili.

Bisogna inoltre ricordare che a breve distanza dall'emanazione del decreto n. 61 del 2000 è seguito il d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 recante disposizioni integrative e correttive del decreto suddetto con cui il legislatore ha voluto introdurre ulteriori dosi di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le modifiche apportate dal d.lgs. n. 100 hanno previsto: la legittimazione del lavoro a tempo parziale misto; la previsione che la contrattazione collettiva "qualificata" a livello nazionale, territoriale e aziendale possa determinare in via generale, cioè per ogni modello negoziale, "condizioni e modalità della prestazione lavorativa" a orario parziale e che i soli contratti collettivi "nazionali" possano prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva; una doppia regola per la remunerazione delle ore di lavoro supplementare poi superata dal successivo decreto di modifica del 2003; in tema di clausole elastiche, la possibilità di deroga alla regola del preavviso di almeno dieci giorni in favore del lavoratore, da parte della contrattazione collettiva qualificata di qualunque livello.

In seguito il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 di attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. legge Biagi) ha apportato ulteriori modifiche e integrazioni al d.lgs. n. 61 rimuovendo le rigidità contenute nella disciplina previgente con l'intento di incrementare ulteriormente l'apparato normativo preesistente e realizzare una migliore utilizzazione di questa formula contrattuale vista come valido strumento di promozione occupazionale.

La legge Biagi migliora le possibilità di ricorso al contratto a tempo parziale in quanto interviene sulle clausole elastiche e flessibili, sulla possibilità di fare contratti part-time anche per i contratti a termine, ed opera infine delle semplificazioni anche sul piano burocratico.

Il d.lgs. n. 276 di attuazione della legge delega n. 30 del 2003 riconosce in capo al datore di lavoro inediti poteri unilaterali di variare sia la collocazione (c.d. clausole flessibili) che la durata temporale (c.d. clausole elastiche) della prestazione, nonché di prevedere lo svolgimento di lavoro supplementare nel contratto part-time di tipo orizzontale e di lavoro straordinario nel contratto part-time di tipo verticale e misto, ma per bilanciare tali flessibilità assoggetta tali poteri a limiti procedurali e sostanziali (incluso il consenso del singolo lavoratore), nonché lascia alla contrattazione collettiva il compito di stabilire: le condizioni e le modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può

modificare la collocazione temporale e la durata in aumento della prestazione lavorativa; i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione.

Capitolo II

La forma, i contenuti e le modalità del contratto di lavoro a tempo parziale
dopo la riforma avvenuta con il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

2.1 La definizione legale del contratto a tempo parziale

Il decreto legislativo n. 61 del 2000, nell'abrogare la legge n. 863 del 1984, affronta per la prima volta in maniera organica¹, l'istituto del contratto a tempo parziale ma le profonde novità introdotte, successivamente, con l'art. 46 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 con le quali l'Esecutivo ha inteso rimuovere le rigidità contenute nel d.lgs. n. 61 (poco appianate dalle modifiche introdotte con il successivo d.lgs. n. 100 del 2001), impongono una rilettura di tutto l'articolato.

Articolo 1²

(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;

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d).

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali 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

¹ Sull'argomento v. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale. D.lgs. n. 61/2000*, IPSOA, 2001 Milano, pp.18-24.

² Gli articoli riportati nel testo sono del d.lgs. n.61 del 2000 così modificati dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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.

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.

Il contratto a tempo parziale costituisce una delle modalità in cui può essere configurato il contratto di lavoro subordinato (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato).

Nella fattispecie la parzialità che caratterizza questa figura contrattuale è riferita all'orario di lavoro, il quale viene svolto in misura inferiore a quello normale (tempo pieno) così come stabilito dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, (cioè l'orario di quaranta ore settimanali) o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati³.

Il minor orario di lavoro può essere distribuito nell'arco temporale stabilito dalle parti secondo uno dei seguenti modelli previsti dalla legge:

nel part-time di tipo orizzontale la riduzione dell'orario avviene in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

nel part-time di tipo verticale l'attività lavorativa avviene a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno;

nel part-time di tipo misto si ha una combinazione delle due precedenti tipologie. La contrattazione collettiva non ha più una funzione "autorizzativa" quale presupposto imprescindibile per la stipula di questa tipologia contrattuale (come previsto prima delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 100 del 2001); il suo compito viene limitato alla determinazione delle condizioni e delle modalità della prestazione.

Viene, inoltre, previsto il lavoro supplementare quale prolungamento dell'orario di lavoro concordato ed entro il limite del tempo pieno.

Spetta alla contrattazione nazionale o territoriale delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative determinare le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa, nonché prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione, tale potere viene

³ articolo 1, comma 2, lettera a, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

attribuito anche alle rappresentanze sindacali unitarie (ma, a differenza di prima, senza l'assistenza delle strutture di categoria "stesse")⁴.

Il nuovo testo del provvedimento⁵ chiarisce esplicitamente che 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 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 12 mesi) e dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo) possono essere effettuate con rapporto a tempo parziale.

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 di legge quali, ad esempio, quelle dettate dall'articolo 23, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

2.2 La forma del contratto

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, e deve contenere l'indicazione puntuale della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno⁶.

Articolo 2

(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)

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 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.

⁴ articolo 1, comma 3, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

⁵ articolo 1, comma 4, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

⁶ articolo 2, comma 1, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

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

Il documento scritto è richiesto ai fini di prova, sostituibile dalla prova testimoniale unicamente nel caso di perdita del documento senza colpa del contraente. In mancanza della prova, su richiesta del lavoratore, il rapporto sarà considerato a tempo pieno.

Se, invece, mancano le indicazioni relative alla durata della prestazione e alla sua collocazione temporale (rispetto al giorno, alla settimana, al mese e all'anno) il contratto sarà ritenuto efficace.

Si prevede, inoltre, che con cadenza annuale dovranno essere informate le R.S.A.: sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale; sulla tipologia (orizzontale, verticale, misto); sul ricorso al lavoro supplementare.

Con l'ultimo d.lgs. n. 276 del 2003, l'art. 2, comma 1, subisce sostanziali modifiche in quanto sparisce l'obbligo in capo al datore di lavoro di comunicare l'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro i successivi trenta giorni dalla stipulazione, previsto dalla precedente normativa.

2.3 Lavoro supplementare, lavoro straordinario e clausole elastiche

L'art. 3 del d.lgs. n. 61, riguardante le modalità di svolgimento del rapporto part-time, cambia radicalmente in seguito alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 276 del 2003.

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.

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.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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 forfetaria 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.

6. (...omissis)

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 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.

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.

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.

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

11. (... omissis ...)

12. (... omissis ...)

13. (... omissis ...)

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 ...)

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

Si stabilisce che si può ricorrere al lavoro supplementare solo nel caso di part-time di tipo orizzontale, dunque non è più possibile per le altre tipologie di part-time il lavoro supplementare (come previsto nella disciplina previgente) che è sostituito dalle clausole elastiche che consentono una variazione nella prestazione oraria.

Il datore di lavoro, in tutte le ipotesi di rapporto a tempo parziale, anche a termine⁷, può chiedere al lavoratore prestazioni di lavoro supplementari⁸ rispetto a quelle concordate con il lavoratore e nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.

Nel secondo comma⁹ si rinvia ai contratti collettivi nazionali o territoriali che debbono stabilire il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili¹⁰, anche in relazione alle causali, nonché le conseguenze relative

⁷ non vi è più la limitazione prevista in precedenza che lo prevedeva nelle sole ipotesi di sostituzione.

⁸ articolo 3, comma 1, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

⁹ articolo 3, comma 2, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

¹⁰ In questo modo viene eliminato il limite giornaliero previsto nella precedente legge.

al superamento del monte ore globale consentito dalla stessa pattuizione collettiva¹¹.

Nel terzo comma¹² si afferma che il consenso al lavoro supplementare non è più richiesto nella ipotesi in cui sia previsto dalla contrattazione collettiva e che il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore di eseguire la prestazione lo sottopone a sanzioni disciplinari ad eccezione del licenziamento.

Nel quarto comma si fa rinvio ai contratti collettivi che possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione globale di fatto¹³ e che possono, altresì, stabilire un'incidenza convenzionale della retribuzione per lavoro supplementare sugli istituti indiretti e differiti.

Nel part-time verticale e misto (nelle giornate ad orario pieno), anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Ad esse si applicano le discipline previste dai contratti collettivi e dall'art. 5 del d.lgs. n. 66 del 2003 (duecentocinquanta ore annuali, in difetto di disciplina collettiva e in questo caso con l'accordo del dipendente)¹⁴.

In presenza di una previsione collettiva lo straordinario può essere imposto al lavoratore il cui rifiuto legittima l'adozione di un provvedimento disciplinare non definitivo. In caso di mancata previsione contrattuale occorre, invece, il consenso del lavoratore, e quindi, se questo non c'è non può essere attivata alcuna procedura di natura disciplinare.

Con il nuovo decreto legislativo si stabilisce una differenziazione tra clausole flessibili e clausole elastiche.

Le clausole flessibili riguardano la variazione della collocazione temporale della prestazione (in sostanza non c'è un aumento della prestazione).

Le clausole elastiche riguardano la variazione anche in aumento della durata della prestazione (applicabili al part-time di tipo verticale e misto).

Spetta ai contratti collettivi nazionali, aziendali e/o territoriali stabilire: condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro per poter utilizzare le clausole flessibili e quelle elastiche deve: richiedere al lavoratore il consenso attraverso uno specifico atto scritto, anche contestuale al contratto stesso e il lavoratore può in tal caso farsi

¹¹ Viene dunque eliminata la precedente disposizione di legge che prevedeva una penalità pari al 50% della retribuzione.

¹² articolo 3, comma 3, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

¹³ Cade anche il riferimento legale alla praticabilità del lavoro supplementare nella misura del 10% dell'orario, e si fa rinvio ai contratti collettivi.

¹⁴ articolo 3, comma 5, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

assistere da un rappresentante sindacale interno da lui indicato. Il rifiuto di sottoscrivere le clausole suddette non integra in alcun modo gli estremi per un provvedimento di licenziamento¹⁵.

Il lavoratore deve essere avvertito di tale necessità almeno due giorni lavorativi prima che si verifichi la necessità del cambiamento a differenza di quanto previsto in precedenza che lo determinava in dieci giorni.

Per l'utilizzo di dette clausole il datore deve fornire delle specifiche compensazioni (in luogo della maggiorazione economica prevista dalla precedente legge), nelle forme e nella misura stabilite dalla contrattazione collettiva.

Questa nuova formula è aperta ad interpretazioni diverse in quanto oltre a prevedere possibili compensi di natura economica potrebbe prevedere una compensazione diversa e non necessariamente economica come ad esempio i riposi compensativi.

Viene eliminata, inoltre, la possibilità per il lavoratore di denunciare la clausola di flessibilità, in corso di lavoro (c.d. diritto di ripensamento) previsto dalla precedente legge.

Anche nei rapporti a termine è ammesso l'utilizzo di clausole flessibili ed elastiche.

Per quanto riguarda i casi di prestazioni in turni avvicendati con predefinizione di schemi di turno programmati non è ancora chiara la possibilità di assoggettarli al regime delle clausole flessibili.

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto di quanto esposto comporta la corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, in aggiunta alla retribuzione dovuta¹⁶.

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"¹⁷.

Non è 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.

2.4 Il principio di non discriminazione

¹⁵ articolo 3, comma 8, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

¹⁶ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 bis, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁷ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 ter, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

Il principio di non discriminazione sancisce che il lavoratore a tempo parziale non deve in alcun modo ricevere un trattamento inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile a meno che il differente trattamento non sia giustificato da ragioni oggettive.

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:

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.

Per lavoratore comparabile si intende quello inquadrato nello stesso livello in virtù dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi. La non

discriminazione va verificata sia sotto l'aspetto economico che sotto quello normativo.

Vengono elencate puntigliosamente le ipotesi riconducibili alla “non discriminazione”: retribuzione oraria rapportata a quella del lavoratore a tempo pieno, durata del periodo di prova e delle ferie annuali, durata dell'astensione obbligatoria e di quella facoltativa in caso di maternità, durata del periodo di comporto, infortuni e malattie professionali, norme di tutela della salute e della sicurezza, iniziative formative di qualificazione e riqualificazione professionale, accesso ai servizi sociali aziendali, criteri calcolo delle competenze sugli istituti indiretti e differiti, diritti sindacali, ivi compresi quelli di rappresentanza dei lavoratori nell'unità produttiva.

Sia il periodo di comporto che la durata del patto di prova possono essere modulati in maniera diversa dalla contrattazione collettiva, qualora l'assunzione avvenga secondo lo schema del contratto “verticale”.

Attraverso la pattuizione collettiva od individuale è possibile prevedere che quella parte della retribuzione legata al c.d. “salario variabile”, venga corrisposta in misura più che proporzionale.

2.5 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

L'art. 5 del d.lgs. n. 61 che prevede la possibilità di trasformare il contratto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale è stato completamente riscritto in seguito alle recenti modifiche.

Articolo 5

(Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale)

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.

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.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto originario a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento (e qui la disposizione è rimasta identica).

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente (o in quella più comoda per l'utenza, secondo una interpretazione ministeriale risalente al 2000), è ammessa la trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time¹⁸. Qui la dizione è profondamente cambiata rispetto al precedente testo.

Scompare, inoltre, ogni riferimento all'assistenza del rappresentante sindacale aziendale che, sottoscrivendo "a latere" del lavoratore, rendeva superflua la convalida dell'organo periferico del Ministero del lavoro.

Rimane, invece, la convalida di quest'ultimo che, sostanzialmente, continuerà ad effettuarsi come in passato sulla base dei chiarimenti amministrativi a suo tempo forniti (nota n. 5/26805/SUB/PT/ del 5 giugno 2000), con i quali si sostenne che il provvedimento di convalida non ha la finalità di eliminare i vizi dell'atto emanato, bensì di verificare se la volontà manifestata dalle parti nell'atto di trasformazione corrisponda ad una volontà manifestata senza condizionamenti (anche se ciò non sembra detto in maniera chiara) e se la trasformazione è avvenuta nel rispetto dei dettati contrattuali.

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 ubicate nel medesimo ambito comunale, adibite alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti¹⁹.

Qui, la norma è profondamente cambiata. Non c'è più un diritto di precedenza riconosciuto dalla legge (con conseguenze di natura pecuniaria in caso di

¹⁸ articolo 5, comma 1, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

¹⁹ articolo 5, comma 3, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

mancato rispetto), ma esso in tanto esiste in quanto contenuto nel contratto individuale sottoscritto.

Se tale clausola individuale viene inserita la sua efficacia non travalica l'ambito comunale e si riferisce a quei lavoratori eventualmente impegnati nelle unità produttive che ivi ricadono.

Come si vede, la novità è grande soprattutto se si pensa che l'ambito di riferimento era di 50 Km dall'unità produttiva interessata (addirittura, nella precedente versione del d.lgs. n. 61 del 2000 - ossia, prima della modifica introdotta con il d.lgs. n. 100 del 2001 - era di 100 Km) e che il datore di lavoro era tenuto, comunque, a formulare un graduatoria (con carichi familiari, anzianità di servizio, ecc.) tra coloro che avevano presentato le istanze.

Sparisce, di conseguenza (non essendoci più un diritto tutelato) anche il diritto al risarcimento del danno (previsto, in caso di ricorso giudiziale, dal vecchio art. 8, comma 3) in misura corrispondente alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta dopo il passaggio a tempo pieno per un periodo di sei mesi.

Questa norma, tuttavia ha una valenza residuale in quanto resta in vigore soltanto se nel contratto individuale sottoscritto dalle parti era riconosciuto un diritto di precedenza alla trasformazione a tempo pieno.

In caso di assunzione a tempo parziale il datore di lavoro ne deve dare tempestiva informazione ai lavoratori già dipendenti a tempo pieno, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione. Anche qui scompare una certa procedura di "obbligatorietà legale" in capo al datore di lavoro (obbligo di motivare adeguatamente il rifiuto).

La contrattazione collettiva può individuare criteri applicativi riferiti a tali disposizioni ed, inoltre, si sottolinea che eventuali incentivi di natura economica correlati alla incentivazione, anche a termine del contratto a tempo parziale, saranno, in futuro, definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato.

Questo ultimo chiarimento è da mettersi in stretta correlazione con l'abrogazione dell'ultimo comma dell'art. 5 da cui scaturì il decreto ministeriale incentivante il rapporto a tempo parziale che ha avuto scarso impatto sotto l'aspetto dei benefici occupazionali (D.M. 12 aprile 2000).

2.6 Il computo dei lavoratori a tempo parziale

L'art. 6 che riguarda i criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale è restato in vigore solo parzialmente, infatti solo il comma 1 è rimasto in quanto necessario in tutte quelle situazioni nelle quali dal computo dei dipendenti in forza discende l'applicazione di particolari istituti come per esempio la legge

n. 68 del 1999, e la legge n. 108 del 1990 ove non sono ricompresi nel calcolo i lavoratori a tempo parziale e determinato.

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 ...)

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero totale in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno (quaranta ore settimanali o il minor orario fissato dalla contrattazione collettiva).

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. Sul punto, viene confermato l'orientamento espresso, a suo tempo, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 46 del 2001.

2.7 Le sanzioni

L'art. 8 del d.lgs. n. 61 riguardante l'apparato sanzionatorio connesso alle violazioni della normativa sul tempo parziale è stato in parte modificato.

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

r) all'articolo 8, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"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 3.

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 danno.

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 precedono.

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).

Il comma 1 è rimasto inalterato; la forma scritta è richiesta "ad probationem": qualora essa risulti mancante è ammessa la prova per testimoni ex art. 2725 cod. civ.²⁰. Questo articolo, rapportandosi al comma 3 dell'art. 2724 cod. civ.²¹, afferma che la prova per testimoni è ammessa unicamente se "il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova". La giurisprudenza ha avuto modo di soffermarsi sul concetto di "perdita incolpevole" sostenendo che essa si verifica allorquando la condotta appare immune da imprudenza o negligenza e, d'altra parte, nessuna prova orale o presuntiva può essere presa in considerazione dal giudice se prima la parte che offre non abbia dimostrato di essere rimasta priva del documento senza colpa.

Come si vede, i margini per un riconoscimento del contratto a tempo parziale senza la prova scritta sono molto stretti ed il lavoratore può richiedere il riconoscimento del rapporto a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia stata giudizialmente accertata, fatto salvo il diritto alle retribuzioni (ed alle contribuzioni) dovute per le prestazioni svolte in precedenza.

Il successivo comma 2, parzialmente modificato, individua, in maniera precisa, una serie di omissioni rilevabili nel contratto a tempo parziale che si riferiscono sia alla durata della prestazione che alla sua collocazione temporale. Nel primo caso, su richiesta del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza di un rapporto a tempo pieno la cui decorrenza parte dalla data dell'accertamento giudiziale.

Nella seconda ipotesi, invece, come già nel vecchio testo contenuto nel d.lgs. n. 61 del 2000, si è ritenuto necessario predeterminare alcuni criteri che il giudice dovrebbe porre alla base della eventuale pronuncia di merito: riferimento ai contratti collettivi per quel che riguarda le modalità di svolgimento della prestazione o, in alternativa, seguendo la "via equitativa", riferirsi alla situazione familiare, alla necessità di integrazione del reddito con altra attività di lavoro autonomo o subordinato, ed alle esigenze del datore di lavoro. La valutazione equitativa riguarda anche il risarcimento del danno che

²⁰ Articolo 2725 c.c.:

(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.

²¹ Articolo 2724 c.c.:

(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.

va corrisposto per il periodo antecedente, oltre alla retribuzione "dovuta" per le prestazioni svolte. La norma consente, altresì, di apporre clausole elastiche (aumento delle prestazioni) o flessibili (variazione della dislocazione oraria). Il comma 2 termina con uno specifico riferimento, per la soluzione della controversi, alle procedure conciliative ed arbitrali previste dai contratti collettivi, così come previsto "*ab origine*" dagli articoli 412-ter e 412-quater cod. proc. civ. e come regolamentato in una serie di contratti ed accordi collettivi territoriali.

Nel corpus dell'articolato sono stati inseriti due nuovi commi il 2-bis ed il 2-ter. Con il primo si afferma che la svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto della procedura individuata ai commi 7, 8 e 9 dell'art. 3 comporta, oltre alla retribuzione dovuta, una somma a titolo di risarcimento del danno, con il secondo si afferma che, in assenza di pattuizione collettiva, il datore di lavoro ed il lavoratore possono comunque concordare clausole elastiche, nel rispetto delle procedure fissate.

I successivi commi 3 e 4 dell'art. 8 sono rimasti, ma necessitano di una interpretazione. Nel primo si parla di risarcimento del danno per violazione del diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno: ora il diritto non c'è più *ex lege* (vecchio art. 5, comma 2) ma è eventuale qualora sia stato inserito nel contratto individuale e, quindi, la normativa risarcitoria vale soltanto per questa ipotesi.

Il comma 4, invece, è implicitamente abrogato perché stabiliva la sanzione amministrativa per il mancato invio alla Direzione provinciale del lavoro entro i trenta giorni successivi alla sottoscrizione di copia del contratto a tempo parziale: non essendoci più l'obbligo non c'è più la sanzione.

2.8 La disciplina previdenziale

Il successivo articolo 9 del d.lgs. n. 61 sulla disciplina previdenziale riguardante: la retribuzione minima oraria da assumere come base di calcolo dei contributi; gli assegni familiari; la retribuzione da valere per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è rimasto invariato. Su questo punto vale la pena di ricordare che l'INPS, con circolare n. 36 dell'8 febbraio 2002, ha affermato che per i rapporti part-time trova applicazione l'art. 1, comma 1, della legge n. 389 del 1989, ferma restando la nozione di retribuzione imponibile indicata dal d.lgs. n. 314 del 1997.

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 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.

I contributi previdenziali ed assistenziali ed i premi INAIL dovuti per i lavoratori part-time sono gli stessi per la generalità dei lavoratori subordinati. Per la determinazione del minimale di retribuzione ai fini previdenziali sono, invece, previste regole particolari.

Per i lavoratori a tempo parziale, infatti, il minimale è stabilito con riferimento alla retribuzione oraria, anziché – come avviene per i lavoratori a tempo pieno – con riferimento alla retribuzione giornaliera²².

Il minimale orario si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero previsto per i lavoratori a tempo pieno e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal c.c.n.l. di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Quindi il calcolo dell'ammontare del minimale di retribuzione oraria d'assoggettare a contribuzione previdenziale per i lavoratori a tempo parziale si articola nelle seguenti operazioni:

si moltiplica il minimale giornaliero per il numero delle giornate di lavoro settimanale ad orario normale. Detto numero, tenuto conto anche delle disposizioni e dei criteri stabiliti in materia di osservanza di minimali giornalieri, è in generale pari a 6, anche nei casi in cui l'orario di lavoro sia distribuito in 5 giorni settimanali;

si divide il prodotto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal c.c.n.l. di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

A tale minimale dovrà essere ragguagliata la retribuzione del periodo di paga per il numero di ore retribuite comprese nel periodo stesso. Se la retribuzione oraria effettiva dovesse risultare superiore al minimale, la contribuzione dovrà essere commisurata sulla base di quest'ultima²³.

La retribuzione da far valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni 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 minima oraria da assumere a base per il calcolo dei premi INAIL è stabilita con le modalità previste per il calcolo del minimale contributivo per i lavoratori a tempo parziale valido ai fini previdenziali. Dunque il trattamento economico spettante durante l'assenza per malattia, infortunio o maternità sarà proporzionato alla retribuzione di fatto percepita dal lavoratore a part-time. Ciò avviene automaticamente, in quanto, per determinare le spettanze, verranno assunti i dati della retribuzione effettivamente percepita nel periodo di paga precedente l'assenza per i motivi suddetti.

Ai lavoratori occupati a tempo parziale spettano gli assegni famigliari nell'intera misura settimanale (6 assegni giornalieri) qualora vengano prestate

²² Sull'argomento v. MERONI – MOTTA, *Manuale di consulenza del lavoro*, 2003 Milano, pp.192-194.

²³ Esempio di calcolo: Posto che l'ammontare del minimale di retribuzione giornaliera per i lavoratori (impiegati) a tempo pieno dell'industria ai fini contributivi in vigore al 1 gennaio 1999 è di lire 67.474, si ha:

a) lire 67.474 x 6 (numero di giornate settimanali di lavoro) = lire 404.844;

b) lire 404.844 : 40 (esempio di orario normale settimanale di lavoro) = lire 10.121.

L'ammontare di lire 10.21 è la misura del minimale orario di retribuzione assoggettabile a contribuzione dei lavoratori a part-time.

almeno 24 ore di lavoro nella settimana. Nel caso il lavoratore presti la propria attività presso diversi datori di lavoro, ai fini del raggiungimento del limite minimo delle 24 ore, devono cumularsi le ore effettuate nei diversi rapporti di lavoro. Se il limite minimo non viene raggiunto spettano al lavoratore a tempo parziale tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente svolte, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

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

2.9 Ulteriori novità sul part-time

L'art. 10 del d.lgs. n. 61 che riguarda la disciplina del tempo parziale nelle Pubbliche Amministrazioni quale normativa speciale è rimasta inalterata.

Tralasciando gli articoli 11 e 12 ove si parla delle abrogazioni a suo tempo avvenute e delle verifiche con le parti sociali che hanno, poi, portato al d.lgs. n. 100 del 2001, bisogna soffermare l'attenzione su una nuova disposizione aggiunta, l'art. 13 che afferma che i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche per gli effetti delle terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria competente, hanno diritto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale sia verticale che orizzontale. Su richiesta del dipendente il rapporto a tempo parziale può essere nuovamente trasformato a tempo pieno.

Si sottolinea, inoltre, come non abbia trovato, in questo provvedimento, attuazione la previsione contenuta all'art. 3, lettera d), della legge n. 30 del 2003, con la quale l'Esecutivo è stato delegato a disciplinare (entro il 12 marzo 2004) il rapporto di lavoro a tempo parziale degli anziani, anche con facilitazioni di natura previdenziale, atte a favorire la crescita occupazionale dei giovani.

Nel nostro ordinamento, infatti, (art. 1, commi 185 e ss. della legge n. 662 del 1996) esiste una disposizione che consente la prosecuzione a tempo parziale (per almeno diciotto ore settimanali) di quei lavoratori che hanno raggiunto il limite per il godimento della pensione di anzianità, con la possibilità di cumulo tra emolumenti per rapporto part-time e trattamento di pensione part-time, a condizione che l'impresa assuma, sia pure a termine, nuovo personale, ad incremento dell'organico al netto delle diminuzioni intervenute nell'anno

precedente, "per una durata ed un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto".

Tale disposizione, tuttavia, per una serie di motivi il cui esame esula dalla presente riflessione, ha avuto un impatto pressoché nullo.

2.10 Il part-time nel CCNL turismo

Il contratto di lavoro a tempo parziale nel settore turismo è disciplinato nel contratto collettivo nazionale del 22 gennaio 1999.²⁴

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal CCNL.

Scopo del lavoro a tempo parziale è di consentire sia la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e sia risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Si prevede che in caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Questo contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 77 del CCNL.

L'assunzione con rapporto a tempo parziale avviene con le seguenti modalità:
orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 90 per il personale a tempo pieno;

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

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

Deve risultare da atto scritto l'instaurazione del rapporto a tempo parziale e deve essere indicato:

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.

Per quanto riguarda la prestazione individuale questa sarà fissata 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;

²⁴ nel Capo III negli articoli dal 65 al 69 in minima parte modificati dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003.

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.

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti inferiori rispetto a quelli definiti in precedenza.

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.

I principi che disciplinano il rapporto a tempo parziale sono:

volontarietà di entrambi le parti;

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;

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;

applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Spetta, comunque, alla 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 e in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180²⁵ ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie e al TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui sopra.

²⁵ Tale limite di ricorso al lavoro supplementare è stato ampliato da 130 a 180 ore in seguito al rinnovo del CCNL turismo del 21 luglio 2003

Bibliografia

ALLEVA, Il tempo di lavoro (l'azione sindacale), Milano 1987, pp.68-69.

ALLEVA, I “ referendum sociali” e il rapporto di lavoro, 2000, in Riv. giur. lav., I, p.3.

B.I.T. Le travail des femmes dans une monde én evolution, Rapport VI-1, Conference International du Travail, Ginevra, 48^a session, 1963, pp. 96-97.

BROLLO, Il lavoro a tempo parziale. D.lgs. n. 61/2000, IPSOA, 2001, pp.15-16.

CARUSO, Alla ricerca della” flessibilità mite”: il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie, in Dir. rel. ind., 2000, p. 141.

D'ANTONA, L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro, in Giorn. dir. lav. rel. ind.,1991, p. 455, ora D'ANTONA, Opere, a cura di CARUSO e SCIARRA, Milano, vol. I, p. 117.

FERRARA, HEMERIJCK, RHODES, Il futuro dell'Europa sociale, Bologna 2000.

FILADORO, Il part-time, 2000 Milano, pp.14-15.

HALLAIRE, L'emploi à temps partiel, O.C.D.E. – Paris, 1968.

ICHINO, Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro, vol. I-II, 1984-1985 Milano.

ICHINO, "Limitate, non drasticamente vietate, le clausole di elasticità nel part-time" ad opera della Corte Costituzionale, in Riv. it. dir. lav., 1992, II, pp. 732-733.

ICHINO, Il contratto di lavoro, vol. II, 2003 Milano, p. 445.

MARTINUCCI, "Prime note sull'accordo collettivo europeo in materia di lavoro a tempo parziale", in Dir. lav. rel. ind., n. 3, 1997, p. 199.

MERONI – MOTTA, Manuale di consulenza del lavoro, 2003 Milano, pp.192-194.

ROMEI, "Prime riflessioni sulla nuova legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale", 2000, in Arg.dir. lav., vol. I, p. 410.

SCARPONI, "Luci e ombre dell'accordo europeo in materia di lavoro a tempo parziale" in Riv. giur. .lav., 1999, p. 399.