

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Alla luce sia delle nuove esigenze di flessibilizzazione dell'orario di lavoro per ragioni di competitività del mercato del lavoro , e sia della nuova concezione del lavoro stesso , che deve permettere di poter contemperare le esigenze professionali con quelle familiari e personali , si è ormai da alcuni anni iniziato un processo di evoluzione normativa , a livello internazionale , comunitario e nazionale , volto a riconoscere e disciplinare il lavoro a tempo parziale (c.d. "part- time"). Tale disciplina si è incentrata ,a tutti i livelli normativi, sul duplice obiettivo della conciliazione del nuovo ruolo e contenuto del lavoro nella vita contemporanea , caratterizzato da una forte innovazione tecnologica e di specializzazione professionale , con la esigenza del rispetto delle tutele fondamentali dei lavoratori stessi , al fine di evitare così ogni sorta di abuso dello schema contrattuale in esame.

Infatti gli Organismi internazionali che comunitari, hanno considerato il part-time lo strumento più adatto a rispondere alle esigenze personali dei lavoratori, e più spesso delle lavoratrici, fra cui emerge quella di conciliare vita professionale e familiare nella prospettiva di assicurare le pari opportunità di accedere e di conservare il rapporto di lavoro.

1. NORMATIVA INTERNAZIONALE E COMUNITARIA

L'adozione di misure di sostegno alla diffusione di maggiore flessibilità, quale strumento per promuovere l'occupazione e le pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro, è stata ritenuta "prioritaria" dalle Istituzioni Comunitarie e dalle stesse Parti Sociali sin dai primi anni novanta. In tale logica un ruolo particolare è stato riconosciuto al rapporto di lavoro a tempo parziale, come strumento che, opportunamente regolamentato, poteva assumere una funzione prioritaria nell'ambito della strategia europea per l'occupazione, improntata alla concezione che coniuga la flessibilità con la sicurezza delle tutele per il lavoratore.

Per tale motivo l'Unione delle Confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), il

Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP) e la Confederazione europea dei sindacati (CES) sottoscrissero, il 6 giugno 1997, l'"Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale", come da loro competenza ex art 139 TCE , che fu poi prontamente recepito dal legislatore comunitario nella Direttiva n. 97/81/CE .

Tale previsione normativa a livello comunitario , prende però le mosse da un atto di carattere internazionale poiché il testo della Direttiva n. 97/81/CE si pone sulla scia della Convenzione OIL n. 175/1994, che già definiva un quadro di regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale commisurato al regime del rapporto a tempo pieno, pur tenendo nella dovuta considerazione la durata ridotta della prestazione.

La Convenzione, integrata dalla Raccomandazione OIL n. 182/1994, ha fissato la regola fondamentale per la quale i lavoratori a tempo parziale devono fruire dello stesso regime di tutela dei lavoratori a tempo pieno in materia di salute e sicurezza del lavoro, di tutela contro le discriminazioni dirette e indirette, di maternità, malattia e licenziamento, di sicurezza sociale; inoltre, in forza del principio di proporzionalità, essi devono godere, in misura proporzionalmente ridotta, anche di tutti quei diritti che sono commisurati alla durata della prestazione lavorativa, come quello alla retribuzione diretta, alle ferie, ai premi di rendimento, ai permessi retribuiti, ecc.

Infine, la Convenzione in esame, che è stata recentemente ratificata, ha statuito che le ragioni dell'impresa e quelle del lavoratore devono essere considerate equivalenti e che il rapporto a part-time deve essere utilizzato in modo tale da rispondere alle esigenze di entrambi e che, a tal fine, devono essere adottate misure che ne agevolino l'instaurazione e/o la trasformazione.

In tale contesto si colloca, per l'appunto, la **Direttiva CE 15 dicembre 1997, n. 97/81 del Consiglio Europeo**, la quale ha recepito il menzionato Accordo quadro:obbiettivo principale è quello di fornire una soluzione al datore di lavoro sulla flessibilità necessaria per far fronte ai mutamenti delle domande del mercato ed alle esigenze di competitività dell'impresa, nonché per le donne, che costituiscono i soggetti da cui proviene la più elevata richiesta di svolgere rapporti di lavoro ad orario ridotto, è uno strumento per conciliare il lavoro e la famiglia.

Il contenuto essenziale dell'Accordo consiste in alcuni principi cardine, ripresi dalla Direttiva, fra i quali emergono quelli di non discriminazione, di volontarietà, e di agevolazione della trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* in *part-time*, e viceversa.

In particolare, il principio di non discriminazione è giustificato dal rischio che il lavoratore a tempo parziale sia assoggettato ad un regime diverso e meno favorevole rispetto a chi lavora a tempo pieno, e con minori opportunità di progressione economica e professionale. Esso è formulato come divieto di trattare in modo meno favorevole i lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili, per il solo motivo di prestare la propria opera a tempo parziale, a meno che il trattamento diverso sia giustificato da ragioni oggettive.

2. **Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES -/Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriali a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi; gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Bruxelles, 15 dicembre 1997.

ALLEGATO

UNIONE DELLE CONFEDERAZIONI DELL'INDUSTRIA E DEI DATORI DI LAVORO
DELL'EUROPA (UNICE)

CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

CENTRO EUROPEO DELLE IMPRESE A PARTECIPAZIONE STATALE (CEEP)

ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Preambolo

Il presente accordo quadro è un contributo alla strategia globale europea per l'occupazione. Il lavoro a tempo parziale ha avuto, negli ultimi anni, importanti effetti sull'occupazione. Pertanto, le parti firmatarie del presente accordo hanno dedicato un'attenzione particolare a questa forma di lavoro. Le parti hanno intenzione di prendere in considerazione la necessità di ricercare accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibili.

Riconoscendo la diversità delle situazioni nei diversi Stati membri e riconoscendo che il lavoro a tempo parziale è caratteristico dell'occupazione in certi settori ed attività, il presente accordo enuncia principi generali e prescrizioni minime relative al part-time. Esso rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

Il presente accordo riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, riconoscendo che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rinviano alle decisioni degli Stati membri. Nel quadro del principio di non-discriminazione, le parti firmatarie hanno tenuto conto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, dichiarazione nella quale il Consiglio sottolineava, tra l'altro, la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro". Le parti firmatarie ritengono che tale dichiarazione debba essere resa operativa.

La CES, l'UNICE e il CEEP chiedono alla Commissione di sottomettere il presente accordo quadro al Consiglio, affinché questi, mediante una decisione, renda vincolanti queste prescrizioni negli Stati membri che hanno aderito all'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea.

Le parti firmatarie del presente accordo domandano che la Commissione, nella sua proposta finalizzata all'attuazione del presente accordo, chieda agli Stati membri che adottino le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio al più tardi due anni dopo l'adozione della decisione o di assicurarsi (1) che le parti sociali mettano in essere le disposizioni necessarie attraverso un accordo prima della fine del periodo indicato. Gli Stati membri possono, per tener conto, se necessario, di difficoltà particolari o di un'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla presente disposizione.

Senza pregiudizio per il ruolo dei tribunali nazionali e della Corte di giustizia, le parti firmatarie del presente accordo chiedono che ogni questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo venga rimessa in primo luogo a loro da parte della Commissione perché possano fornire il loro parere.

Considerazioni generali

1. Visto l'Accordo sulla Politica Sociale annesso al protocollo sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 3, paragrafo 4 e l'articolo 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano messi in atto, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, attraverso una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione, nel suo secondo documento di consultazione sulla flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori ha annunciato la sua intenzione di proporre una misura comunitaria giuridicamente vincolante;
4. considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di promuovere l'occupazione e le pari opportunità tra donne e uomini e hanno auspicato l'assunzione di misure che abbiano come obiettivo un "aumento dell'intensità occupazionale della crescita, in particolare attraverso un'organizzazione del lavoro più

flessibile che risponda tanto agli auspici dei lavoratori quanto alle esigenze della concorrenza";

5. considerando che le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese;

6. considerando che il presente accordo rinvia agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità di applicazione di tali principi generali, delle prescrizioni minime e delle disposizioni ivi contenute, al fine di tener conto della situazione in ogni Stato membro;

7. considerando che il presente accordo prende in conto la necessità di rispondere alle esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

8. considerando che le parti sociali si trovano nella posizione migliore per trovare soluzioni corrispondenti ai bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori e che, di conseguenza, deve essere loro assegnato un ruolo centrale nell'attuazione e nell'applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL PRESENTE ACCORDO:

Clausola 1: Oggetto

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;

b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

Clausola 2: Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai *lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.*

2. Gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali, possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide.

Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) **"lavoratore a tempo parziale"**, il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) **"lavoratore a tempo pieno comparabile"**, il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.
2. Dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis".
3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1.

Clausola 5: Possibilità di lavoro a tempo parziale

1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:
 - a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli;

b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

2. Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato.

3. Per quanto possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione:

a) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale che si renda disponibile nello stabilimento;

b) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo parziale ad un lavoro a tempo pieno o di aumento dell'orario, se tale opportunità si presenta;

c) la diffusione in tempo utile di informazioni sui posti a tempo parziale e a tempo pieno disponibili nello stabilimento, in modo da facilitare il trasferimento da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale e viceversa;

d) le misure finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa, ivi comprese le posizioni qualificate e con responsabilità direzionali, e nei casi appropriati, le misure finalizzate a facilitare l'accesso dei lavoratori a tempo parziale alla formazione professionale per favorire carriera e mobilità professionale;

e) la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Clausola 6: Disposizioni per l'attuazione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel presente accordo.

2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce giustificazione valida per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dal presente accordo e ciò senza pregiudizio per il diritto degli Stati membri e/o le parti sociali di sviluppare, tenuto conto dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, normative o contrattuali differenti, e senza pregiudizio per l'applicazione della clausola 5.1 purché il principio di non-discriminazione contemplato alla clausola 4.1 sia rispettato.

3. Il presente accordo non reca pregiudizio al diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, ivi compreso il livello europeo, contratti che adattino e/o integrino le sue disposizioni in modo da tener conto dei bisogni specifici delle parti sociali interessate.

4. Il presente accordo non reca pregiudizio alle disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare a quelle relative alla parità di trattamento o alle pari opportunità uomo/donna.

5. La prevenzione e la composizione di controversie e ricorsi che derivino dall'applicazione del presente accordo saranno affrontate conformemente alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali.

6. Se una delle parti ne fa richiesta, le parti firmatarie rivedranno il presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio.

3. **DISCIPLINA ITALIANA IN MATERIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Fino al 1984 mancava nell'ordinamento giuridico italiano una disciplina specifica del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per l'impiego privato che per quello pubblico; il part-time era riconosciuto di fatto in base ai principi generali.

- Solo con **la legge del 19 dicembre 1984, n. 863 (art. 5)** fu introdotta una disciplina del part-time per il lavoro privato, ritenuta tuttavia inapplicabile al pubblico impiego.

Art. 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.

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.

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 [...]

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, 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.

- Successivamente si è avuta una evoluzione normativa con il **d.lgs. n. 61/2000**(modificato col successivo **d.lgs. n. 100/2001**) , provvedimento con il quale si è data trasposizione alla Direttiva 97/81 CE che ha avuto il merito di unificare, anche se non in modo complessivo, la regolamentazione del lavoro a tempo parziale nel settore privato e in quello pubblico (l'art. 10 prevede l'applicabilità del decreto legislativo menzionato anche ai lavoratori pubblici, ad eccezione di alcune norme espressamente indicate e da quanto previsto dalle disposizioni speciali in materia appena esaminate) ed inoltre ha quasi fedelmente trascritto il principio di non discriminazione e il criterio *pro rata temporis* contenuti nella clausola n. 4 della Direttiva n. 97/81/CE.

DECRETO LEGISLATIVO 61/2000 e DECRETO LEGISLATIVO 100/2001

**Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e modifiche
Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61,
concernente l'attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul
lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTA la direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

VISTA la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l'articolo 2 e l'allegato A;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;

SULLA PROPOSTA del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
 1. per "**tempo pieno**" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 2. 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);
 3. 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;
 4. 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; 4.bis) per "**rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto**" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle nei numeri 3) e 4)
 5. 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 dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, 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 alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 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. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. 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. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art.3

Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. 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, 4 e 6.
2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:
 1. il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione è effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale è comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;
 2. il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
 3. le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.

In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra 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 forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. 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. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n.409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale
7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno 10 giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalità. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.
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. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.
10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai 5 mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono,

altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.
13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
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. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2001.

Art. 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:

1. 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;
2. 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.

Art. 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, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, 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. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 Km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.
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. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Art. 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. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 7

Applicabilità nel settore agricolo

1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 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.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, 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 un clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 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.
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).

Art. 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.

Art. 10

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

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11

Abrogazioni

1. Sono abrogati:

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

2. la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12

Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.
- Tale disciplina però non soddisfò le ambizioni riposte inizialmente, poiché non permise un rilancio dell'occupazione attraverso nuove forme di lavoro flessibilizzato, come su richiesta esplicita dell'ordinamento europeo che puntava verso un mercato del lavoro caratterizzato dalla "flexsecurity", e portò invece ad un largo uso dello strumento del lavoro parziale proprio con finalità elusive delle garanzie minime per i lavoratori da parte dei datori. Proprio per questo motivo, a distanza di tre anni si introdusse con la Lg. 30/2003 (c.d. legge Biagi) una nuova normativa che andava ad integrare, se non a sostituire, la precedente disciplina del mercato del lavoro, puntando ad una forte flessibilizzazione del mercato del lavoro, deregolarizzandolo e frammentandolo per venire incontro alle più varie esigenze individuali sia del datore e che del lavoratore, ma anche con l'obiettivo di sanzionare tutti quegli aspetti della disciplina lavoristica che non venivano rispettati e applicati conformemente alle disposizioni vigenti. Secondo coloro che lavorarono al progetto sulla falsa riga della proposta del giuslavorista assassinato, e secondo coloro che la promossero, la legge Biagi avrebbe introdotto una riforma di portata pari allo "Statuto dei lavoratori" ma diversamente da quest'ultimo, parte dal presupposto secondo cui la **"flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro è il mezzo migliore per agevolare la creazione di nuovi posti di lavoro e che la rigidità del sistema crea solo alti tassi di disoccupazione"** (tratto da WIKIPEDIA). La vastità della riforma è evidenziata dal numero di articoli, 86 del decreto, e dagli istituti introdotti ex novo o modificati, visto che tale legge ha introdotto o modificato numerosi contratti di lavoro: dal lavoro part-time alla somministrazione all'apprendistato, al contratto di lavoro ripartito, al contratto di lavoro intermittente, o al lavoro accessorio e al lavoro occasionale, nonché il contratto a progetto, ha disciplinato le agenzie di somministrazione di lavoro abrogando l'istituto del lavoro temporaneo o interinale, ha introdotto procedure di certificazione e la Borsa

continua nazionale del lavoro, ossia un luogo di incontro fra domanda e offerta di lavoro

DECRETO LEGISLATIVO 276/2003
Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro,
di cui alla L 14/2/03 n. 30
(con le modifiche apportate dal D. Lgs. 251/04 e dalla L. 80/05)

CAPO III

Art. 46.

***Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive
modifiche e integrazioni***

1. Al **decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61**, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

«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) all'articolo 1, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;

c) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«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.»;

d) all'articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«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.»;

e) all'articolo 3, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«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.»;

f) all'articolo 3, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«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.»;

g) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, è soppresso;

h) all'articolo 3, il comma 5 è sostituito dal seguente:

«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.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 è abrogato;

j) all'articolo 3, il comma 7 è sostituito dal seguente:

«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.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«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.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 è sostituito dal seguente:

«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.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 è sostituito dal seguente:

«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.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:

«Art. 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.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;

q) l'articolo 7 è soppresso;

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.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«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.»;

t) dopo l'articolo 12 è aggiunto, in fine, il seguente:

«Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.».

(...OMISSIS...)

- La Legge Biagi è stata sottoposte a innumerevoli modifiche: dal D. Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, c.d. correttivo del D. Lgs. n. 276/2003; dalla legge n. 80/2005; ma soprattutto dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante "**Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale**", che ha dato attuazione al Protocollo sul Welfare del luglio 2007.

Legge 247 del 2007 sul Protocollo Welfare

Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale

(...OMISSIS...)

44. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 3, comma 7:

1) nel primo periodo, le parole: «le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9,» sono sostituite dalle seguenti: «i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9,» e la parola: «concordare» è sostituita dalla seguente: «stabilire»;

2) nel terzo periodo, le parole da: «I contratti collettivi» fino alla parola: «stabiliscono:» sono sostituite dalle seguenti: «I predetti contratti collettivi stabiliscono:»;

b) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, 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 fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3»;

c) all'articolo 8, il comma 2-ter è abrogato;

d) l'articolo 12-bis è sostituito dal seguente:

«Art. 12-bis. –

1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni redici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 04, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale»;

e) dopo l'articolo 12-bis è inserito il seguente:

«Art. 12-ter. - (Diritto di precedenza). – 1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale».

45. Gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

46. È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

47. Al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

48. I contratti collettivi di cui al comma 47 disciplinano, in particolare:

a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali;

b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;

c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 47, sono definite le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro di cui ai commi da 47 a 50, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di cui al comma 48.

50. Decorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali di cui al comma 47, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale procede con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi alla loro verifica, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

51. Il comma 5 dell'articolo 29 del decreto-legge 23 giugno 1995, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1995, n. 341, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«5. Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo procede a verificare gli effetti determinati dalle disposizioni di cui al comma 1, al fine di valutare la possibilità che, con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva di cui al comma 2. Decorsi trenta giorni dalla predetta data del 31 luglio e sino all'adozione del menzionato decreto, si applica la riduzione determinata per l'anno precedente, salvo conguaglio da parte degli istituti previdenziali in relazione all'effettiva riduzione accordata ovvero nel caso di mancata adozione del decreto stesso entro e non oltre il 15 dicembre dell'anno di riferimento».

52. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro nel settore edile comunica all'Istituto nazionale della previdenza sociale l'orario di lavoro stabilito.

(...OMISSIS...)

Tale legge punta così alla modifica della disciplina del lavoro a tempo parziale, attribuendo alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire le clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa

La riforma intende porre fine alle problematiche tecnico-giuridiche connesse ad un testo legislativo a doppia versione per il lavoro pubblico e per quello privato.

In particolare per il lavoro privato si ritiene che occorra:

- prevedere per i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti;
- attribuire ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà

di introdurre clausole elastiche e flessibili e di disporre la relativa disciplina; stabilire comunque la necessità dell'accordo individuale per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano concluso contratti a tempo parziale motivati da comprovati compiti di cura;

- prevedere aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro più consistenti;

- nell'ambito del riordino della materia, introdurre incentivi per i contratti a tempo parziale "lungo" ed agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura.

-viene, infine, previsto, per i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto da tempo pieno a parziale, il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o equivalenti.