

RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO ED ESPERIENZE COMUNITARIE

*di Tiziana Valeriana De Virgilio**

Il presente lavoro ha per oggetto l'individuazione delle recenti riforme della disciplina del lavoro part-time. Punto focale di tale processo è stato rappresentato dalla riforma del mercato del lavoro operata dalla legge Biagi il cui obiettivo è stato la flessibilizzazione del rapporto lavorativo la cui caratteristica è la deregulation, ossia l'eliminazione dei limiti legislativi e collettivi previsti in precedenza e considerati eccessivamente limitanti, tramite l'introduzione di clausole flessibili nel contratto di lavoro. Allo scopo di reintrodurre nuove forme di tutela dei lavoratori, la L n. 247/07 in attuazione del Protocollo sul Welfare ha ridotto l'autonomia privata nella disciplina del lavoro part-time, riaffermando il ruolo primario della contrattazione collettiva.

Sommario: 1. Il contratto di lavoro part-time: dalla sua introduzione alla "riforma Biagi" del mercato del lavoro. 2. L'intervento della L. n. 247/2007. 3. Il part-time nell'esperienza comunitaria. 4. Conclusioni.

1. Il contratto di lavoro part-time: dalla sua introduzione alla "riforma Biagi" del mercato del lavoro

Le esigenze di flessibilità da parte delle imprese e del mercato in evoluzione, inciso da crisi economiche e che spesso determinano cali dei livelli occupazionali, hanno portato alla creazione di tipologie di lavoro tra cui il part-time. Caratteristica fondamentale del rapporto di lavoro a tempo parziale è data dall'attività che il lavoratore mette a disposizione in un tempo determinato, inferiore rispetto a quello stabilito dalla legge o dai contratti collettivi

per le assunzioni, oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. L'introduzione del contratto di lavoro part-time nel nostro Paese si deve all'entrata in vigore della legge n. 863/1984 che aveva come obiettivo l'incremento dei livelli occupazionali di alcune fasce di lavoratori, che spesso sono costrette a dover coniugare esigenze economiche e di tipo familiare.

In Italia la diffusione del part-time è stata, per molto tempo, nettamente inferiore rispetto agli altri Paesi occidentali: ciò è dovuto ad una lacuna legislativa che ha scoraggiato per molto tempo il ricorso a tale tipologia contrattuale. Inoltre vi è stato un atteggiamento per molto tempo contrario ad un uso diffuso del contratto part-time, temendo che, a causa del suo impiego spesso rivolto alle fasce di lavoratori meno qualificate, come i giovani e le donne, ciò potesse condurre ad una proliferazione di contratti dequalificanti per molti lavoratori.

All'inizio degli anni '90 il mercato si modifica e in Italia inizia ad essere sempre più presente l'esigenza di un'impresa flessibile e decentrata. La legge n. 196/1997

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita in Bari il 04 aprile 2009 con la concessione della Lode. Dalla tesi di laurea: *Il part-time e la sua evoluzione storica.*

rappresenta un punto di svolta in questa direzione; gli obiettivi che essa ha inteso perseguire sono di diversa natura: incrementare gli investimenti nelle infrastrutture e in settori ad alta densità di lavoro, sostenere l'educazione e l'informazione, riordinare la formazione professionale ed il decentramento istituzionale del collocamento (c.d. legge Bassanini) per massimizzare la qualità del capitale umano, incentivare le politiche di flessibilità del mercato del lavoro entro cui ricondurre larga parte delle disposizioni in essa contenute.

In tempi più recenti il legislatore ha operato un intervento di riforma a compasso allargato in tema di lavoro tramite il d.lgs. n. 276/2003, la cosiddetta Riforma Biagi del mercato del lavoro che ha delineato le fattispecie dei contratti atipici, ossia quei contratti che si discostano dal prototipo sociale del lavoratore a tempo indeterminato ed a tempo pieno¹ ex art. 2094 c.c..

La riforma del mercato del lavoro ha cercato di giungere alla flessibilizzazione del rapporto lavorativo, attraverso queste forme di contratto, la cui caratteristica è la *deregulation*, ossia l'eliminazione dei limiti eccessivi legislativi e collettivi, che erano stati posti nel passato all'impiego flessibile e che riguardavano forme di lavoro come ad esempio il contratto di lavoro a tempo parziale.

La disciplina del lavoro part-time sancisce all'art 1 comma 1 e 4 che "*nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale*"².

Di seguito la legge individua le nozioni di tempo pieno e tempo parziale e si danno le definizioni di part-time verticale ed

orizzontale: nel part-time verticale l'attività giornaliera è svolta a tempo pieno ma per periodi determinati durante la settimana, mese e anno, mentre il part-time orizzontale prevede la riduzione dell'orario rispetto all'orario giornaliero ed infine il part-time misto che attua una combinazione del part-time verticale ed orizzontale.

Ulteriore caratteristica del part-time è data dalla multiperiodalità ex art. 1, comma 2, lett. b, del d.lgs. 61/2000, purché la prestazione rimanga invariata rispetto a quella fissata alla stipulazione del contratto e sia comunque inferiore all'orario del tempo pieno, salvo l'effettuazione di lavoro supplementare. Dunque è ammessa la divisione della prestazione in segmenti orari predeterminati, mentre è necessario distinguere questa ipotesi dall'apposizione di clausole elastiche nelle quali invece la collocazione temporale è indeterminata anche se determinabile.

La legge ha inteso inoltre rafforzare la posizione del lavoratore e consentire la trasformazione³ da rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

Tale trasformazione è stata ammessa in presenza di un accordo scritto, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale dell'unità produttiva o, in mancanza, convalidato dalla competente Direzione provinciale del lavoro, fermo restando che il rifiuto della trasformazione non costituisce motivo di licenziamento.

Al fine di meglio tutelare il lavoratore, vi è stata l'ulteriore distinzione operata tra la fattispecie del lavoro supplementare e straordinario di cui all'art. 3, comma 13, del d.lgs. 61/2000: il legislatore ha consentito che il datore di lavoro possa richiedere prestazioni supplementari rispetto a quelle stabilite nel contratto a tempo parziale, ma pur sempre entro i limiti del tempo pieno, mentre ne resta distinto il lavoro straordinario, che trova applicazione nel

¹ U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia*, Bologna, 1995.

² La disciplina originariamente non si applicava agli operai agricoli. In seguito il legislatore ha permesso che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale potessero estendere tali disposizioni al settore agricolo (art. 13, comma 7, L. n. 196/1997).

³ A. RUSSO, *La riforma Biagi*, in Lav. Giur. 2003 pag. 83 ss..

solo part-time verticale, laddove si richieda una prestazione che supera il limite orario previsto dal contratto di lavoro, giustificando dunque l'incompatibilità delle disposizioni legislative applicabili alle due fattispecie suddette.

Il decreto n. 276/2003 introduce inoltre una distinzione in riferimento alle già previste clausole elastiche (ossia la possibilità che un datore di lavoro modifichi, dandone congruo preavviso, l'orario di lavoro) distinguendo tra clausole elastiche in senso stretto, riferibili al solo part-time verticale o misto, e clausole flessibili relative alla possibilità delle modifiche dell'orario di lavoro del contratto a tempo parziale orizzontale⁴.

Tali clausole devono essere formalizzate per iscritto anche contestualmente alla stipula del contratto e se richiesto dal lavoratore, in presenza di un Rappresentante Sindacale Aziendale da questi scelto.

Per la stipulazione delle suddette clausole è necessario il consenso del lavoratore che può rifiutare il patto elastico senza che ciò costituisca giustificato motivo di licenziamento. Spetta poi alla contrattazione collettiva nazionale stabilire in che misura e per quali motivi possa essere modificato l'orario di lavoro dal patto elastico e che compenso debba essere corrisposto al lavoratore che si renda disponibile ad accettare tale flessibilità d'orario.

Se nulla è previsto all'interno del c.c.n.l., è lasciata autonomia alle parti che possono anche decidere diversamente. Merita nota, di contro, come con il decreto 276/2003 venga meno la possibilità sancita all'interno della disciplina previgente di recesso dal patto di adesione alle clausole elastiche da parte del lavoratore. Infatti, se in precedenza questo era concesso in casi di documentata necessità familiare o di tutela della propria salute, esibendo il certificato

del servizio sanitario pubblico ed in caso di svolgimento di un'altra attività lavorativa subordinata od autonoma, la riforma del 2003 non ammette tale possibilità.

Tali riforme, operate dalla novella del 2003 su più fronti, hanno mirato ad un inquadramento della figura del lavoratore part-time in relazione al periodo di lavoro e non rispetto alla propria qualifica.

Di conseguenza, in tema di retribuzione oraria, periodo di prova, ferie, tutela della salute e sicurezza, accesso ai circuiti di formazione professionale e ai servizi sociali offerti dall'azienda, diritti sindacali, maternità, malattia, infortunio e malattia professionale e trattamento previdenziale, le tutele riconosciute al lavoratore sono state direttamente proporzionali all'orario di lavoro effettivamente svolto, venendo meno la considerazione di esso in quanto unità appartenente al *corpus* aziendale.

2. *L'intervento della L. n. 247/2007*

L'accordo firmato il 23 Luglio 2007 tra Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet, Federreti con l'assistenza di Confcommercio, Fisacat e Uiluc ha favorito l'introduzione di significative novità per quanto riguarda la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale, stabilendo le modalità della prestazione del lavoro part-time tramite l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili (non previsto nel precedente Ccnl). Le novità che l'accordo ha apportato consistono nella regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili, nella definizione delle diverse modalità di determinazione dell'orario di lavoro e nell'istituzione di una particolare forma di part-time stipulabile con gli studenti per il week-end.

L'accordo attribuisce alle parti stipulanti il Ccnl, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, di stabilire le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione

⁴ G. BOLEGO, *Il lavoro straordinario*, pag. 180 ss..

di clausole elastiche. In merito alle clausole flessibili, in tutti i tipi di contratti a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) le parti possono concordare l'applicazione di tali clausole relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, che può essere modificata (rispetto a quella contrattualmente prevista) dal datore di lavoro in relazione alle esigenze organizzative dell'azienda di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Nell'atto, stipulato in forma scritta, dovranno essere indicate le ragioni di tale carattere che autorizzino l'applicazione delle clausole flessibili o elastiche oltre che un termine di preavviso per l'esercizio delle suddette clausole non inferiore a due giorni. L'atto scritto di ammissione delle clausole prevede il diritto del lavoratore di disdire il patto, quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del contratto e sarà accompagnato da un preavviso di almeno un mese, con il quale verrà meno la facoltà del datore di lavoro di esercitare le clausole.

Il lavoratore può recedere dal patto nei seguenti casi: esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico, comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, esigenze personali di cui all'art. 124 del Ccnl Turismo (Congedo per motivi familiari) debitamente comprovate. Tuttavia non è escluso che, in sede di contrattazione di secondo livello e/o di contrattazione individuale, si possano prevedere ulteriori ipotesi di recesso. A sua volta il datore di lavoro può recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese. In ogni caso, l'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non può costituire giustificato motivo di licenziamento, né di adozione di sanzioni disciplinari. Per quanto concerne l'orario di lavoro, il protocollo prevede che la contrattazione integrativa stabilisca il solo limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario di lavoro settimanale, mensile o annuale.

Il protocollo ha inoltre previsto una nuova forma di contratto part-time: il part-time per il week-end, riservato agli studenti, di durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nel quale la prestazione lavorativa giornaliera, di durata inferiore a quattro ore, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, mentre le modalità relative alla collocazione, alla giornata di lavoro ed alla durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. Per meglio determinare il lasso temporale indicato con il termine "week-end", è stata sancita la possibilità di fare riferimento alla definizione data dalla circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 in tema di lavoro intermittente: pertanto, il week-end è da intendersi come quel periodo temporale compreso tra il venerdì pomeriggio dopo le ore 13 e il lunedì fino alle ore 16.

La sussistenza dello status di studente, potrà essere provata mediante autocertificazione (D.P.R. 28/12/2000 n. 445).

La legge n. 247/2007, in vigore dal 1° gennaio 2008, ha dato attuazione al protocollo sul Welfare del 23 luglio.

Il capitolo sul lavoro ha previsto modifiche che da un lato avrebbero dovuto favorire, mediante sconti contributivi, l'appeal per questo tipo di rapporto lavorativo oltre una certa durata e dall'altro avrebbe dovuto ridurre la sfera dell'autonomia privata nella disciplina del rapporto di lavoro.

E' necessaria una lettura critica della legislazione del lavoro dopo l'approvazione definitiva della L. n. 247/2007.

Intento principale in relazione alla regolamentazione del lavoro a tempo parziale è stato quello di eliminare eccessi di deregolamentazione della precedente normativa. Appare emblematica in questo senso la riforma delle clausole flessibili ed elastiche: la novella cancella le due disposizioni precedenti, che prevedevano la possibilità, in assenza di pattuizioni

contrattuali, di stabilire tali clausole mediante la privata autonomia tra le parti.

La riforma del 2007 ha riservato tale possibilità all'intervento della contrattazione collettiva, la quale deve determinarne "termini, condizioni e modalità"⁵. Sarà proprio ad opera di quest'ultima che avverrà la regolamentazione del consenso del lavoratore e del suo diritto al ripensamento: tale diritto, così come quello alla sospensione della clausola elastica, non è previsto dalla legge del 2007, ma può essere previsto tramite un richiamo ai "termini, condizioni e modalità" dell'esercizio delle clausole elastiche, attraverso un'interpretazione analogica concessa in tal senso.

Il preavviso di variazione della prestazione lavorativa è stato esteso dalle precedenti 48 ore a cinque giorni, salvo le intese tra le parti (che non dovrebbero comunque disporre uno inferiore).

In merito al compenso lavorativo, vi è anche in questo caso un riferimento a disposizioni di fonte pattizia, che andranno calibrate rispetto al "sacrificio di tempo libero" del lavoratore conseguente al consenso alla variazione unilaterale dell'orario di lavoro. Tale consenso riguarda la messa a disposizione nei confronti del datore di lavoro, che va oltre le ore di effettiva variazione della prestazione e si riverbera sulla vita del soggetto, che viene impegnato rispetto all'eventualità che la modifica sia comunicata. Vi è poi un ulteriore intervento riguardante la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro, che prevede agevolazioni per le trasformazioni temporanee e reversibili, di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, avvenuti su richiesta dei lavoratori per motivi di cura comprovati.

Tuttavia, la possibilità della trasformazione del rapporto di lavoro non potrà avvenire in via definitiva se non

⁵ C. TRAVES, *La legislazione dopo il varo della legge sul Welfare*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008 pag. 123-131.

attraverso la convalida operata dai Centri per l'impiego, che avranno esaminato l'atto negoziale di trasformazione, con riferimento alle norme imperative e a quelle del contratto collettivo, nonché ai principi di ordine pubblico desumibili dal vigente sistema.

3. *Il part-time nell'esperienza comunitaria*

Al fine di meglio comprendere la disciplina riguardante il lavoro parttime nel nostro ordinamento, è utile delinearne alcuni aspetti e peculiarità presenti nelle normative di altri paesi europei, non essendo il part-time una specificità italiana: nato in Germania e nei Paesi del Nord Europa esso si è poi diffuso negli altri Paesi mediterranei ed è stato regolamentato in base alle esigenze interne di ciascuno di essi.

In Spagna esso è caratterizzato dalla distribuzione dell'orario di lavoro durante la giornata in modo più flessibile rispetto ai criteri italiani e per il computo dello stesso in relazione al totale delle ore effettivamente effettuate.

La regolamentazione del contratto di lavoro è stata demandata alla contrattazione collettiva al fine di adeguarlo alla specificità di ogni settore⁶. Il lavoratore può inoltre stipulare una convenzione con il datore di lavoro per l'effettuazione di ore di lavoro complementari che comunque non potrà eccedere il 15% delle ore ordinarie di lavoro oppure, nel caso di previsione espressa della contrattazione collettiva, non oltre il 60%, avendo come limite indefettibile la giornata di lavoro di un dipendente a tempo pieno con mansioni comparabili. In merito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, essa avrà carattere esclusivamente volontario non essendo possibile imporla unilateralmente, ferma restando la precedenza per il lavoratore che abbia optato per tale

⁶ Rassegna sindacale n. 17, 1 maggio 2003.

conversione del rapporto di lavoro di poter accedere ai posti vacanti full-time che si rendano disponibili.

Passando alla disciplina francese, la cui normativa è costituita dalla *Loi d'orientation et d'incitation relative à la reduction du temps du travail* e dalla *Loi relative a la reduction nègocièe du temps del travail* e dalla contrattazione collettiva.

Si riscontrano ferree regole per i datori di lavoro che possono ripartire la giornata lavorativa nell'arco della settimana e del mese in ossequio alle disposizioni della contrattazione collettiva oppure, in caso di lacune della stessa, dando opportuno preavviso entro 15 giorni all'ispettorato del lavoro. Infine è sancito il diritto al rifiuto del lavoratore a svolgere prestazioni di lavoro a tempo parziale, nonché ex adverso a farne espressa richiesta per proprie esigenze e qualora esso sia compatibile con la categoria professionale occupata.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a concedere il passaggio al tempo parziale qualora il lavoratore abbia almeno un anno di anzianità per motivi legati ai casi di congedo parentale (*congè parentale d'education*) o a casi di malattia, infortunio o handicap grave di bambino a carico.

Se facciamo poi riferimento alla normativa di Germania, Austria e dei Paesi scandinavi⁷ notiamo come peculiarità del part-time sia il trattamento del lavoratore a tempo parziale in modo equiparato a quello full-time, avendo pari diritti e soprattutto essendo destinatari di incentivi al fine di consentire la reintegrazione di soggetti, quali le lavoratrici che abbiamo un'età compresa tra i 35 e i 45 anni, appartenenti a fasce lavorative di difficile collocamento. Attraverso un'analisi comparata della normativa italiana e di quella degli altri Paesi UE è possibile notare quali siano eventuali omogeneità e speculari

⁷ AA.VV., *I contratti di lavoro flessibile in Germania, Olanda e Spagna*, in *Il giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2005 pag. 135-153.

discrepanze tra di esse. Appare chiaro come sia sempre più indefettibile un rafforzamento delle tutele riconosciute ai lavoratori a tempo parziale, in linea con la posizione adottata a livello europeo ma ancora non pienamente attuata nel nostro ordinamento.

4. Conclusioni

Il percorso che la disciplina del lavoro part-time ha affrontato nel corso del tempo ha portato a una serie di innovazioni che, seppur modificando in modi eterogenei questa tipologia contrattuale, sono state fondamentali per agevolare l'introduzione di tale figura contrattuale nel nostro mercato del lavoro.

La sfida più importante che negli ultimi anni si sta cercando di vincere è rappresentata dalla possibilità di coniugare le esigenze di flessibilità e fluidità dell'impresa, costretta a fronteggiare i continui mutamenti della richiesta produttiva e allo stesso tempo tutelare i lavoratori, affinché l'eccessiva *deregulation* non si traduca in una sorta di mancanza di forme di tutela. Tali obiettivi sono perseguibili solo attraverso un intervento legislativo incisivo che possa consentire all'autonomia individuale di esplicarsi, pur essendo regolata dalla contrattazione collettiva che serva da strumento di incentivazione all'uso della fattispecie contrattuale del part-time, ma che sappia porre i giusti strumenti di tutela della posizione giuridica del lavoratore. Solo in questo modo potremo davvero raggiungere quella giusta commistione tra un mercato del lavoro dinamico e competitivo a livello nazionale ed internazionale ed il rispetto degli standard normativi che sono, e devono restare, volti ad assicurare la piena integrazione del lavoratore nel mondo del lavoro, essendone parte attiva e produttiva, nel pieno rispetto dei suoi diritti fondamentali.