

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 722

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

TEDESCHI, LUSSIGNOLI, ANSELMI, BODRATO, CRISTOFORI, GAROCCHIO, GARAVAGLIA, ROGNONI, ASTORI, BALESTRACCI, BALZARDI, BAMBI, BECCHETTI, BERNARDI GUIDO, BIANCHI, BIANCHINI, BONFERRONI, BORRI, BOSCO BRUNO, BOTTA, BRICCOLA, BROCCA, CACCIA, CARELLI, CASINI CARLO, CASINI PIER FERDINANDO, CATTANEI, CITARISTI, CONTU, COLONI, DEL MESE, FALCIER, FERRARI SILVESTRO, FIORI, FOSCHI, FOTI, FRANCHI ROBERTO, GALLONI, GIGLIA, GITTI, IANNIELLO, LO BELLO, MANCINI VINCENZO, MELELEO, MEMMI, MERLONI, MEROLLI, MICHELI, MORO, NAPOLI, NENNA, ORSENIGO, D'ANTONIO, NICOTRA, NUCCI MAURO, PASQUALIN, PATRIA, PERONE, PERUGINI, PICANO, PIREDDA, QUARENGHI, QUIETI, RADI, RAVASIO, REBULLA, RICCIUTI, RIGHI, RINALDI, ROCELLI, ROSATTINI, RUSSO FERDINANDO, RUSSO GIUSEPPE, SANZA, SARETTA, SAVIO, SCAIOLA, SENALDI, SILVESTRI, SINESIO, STEGAGNINI, SULLO, URSO, USELLINI, VISCARDI, ZAMBON, ZAMPIERI, ZANIBONI, ZOPPI, ZOSO, ZUECH

Presentata il 26 ottobre 1983

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

ONOREVOLI COLLEGHI! — L'evoluzione economica e sociale caratterizzata da una molteplicità di mansioni nei più svariati settori dei processi di trasformazione, una certa tendenza terziaria con ulteriori aspetti definiti quaternari, la necessità di coinvolgere nel lavoro strati via via più ampi di cittadini, l'urgenza di saldare la scuola con il mondo del lavoro, la crescente esigenza femminile di sintetizzare

un particolare impegno familiare con quello professionale, la necessità di intervenire nei continui processi di qualificazione e riqualificazione durante quello che viene ritenuto il periodo normale di vita lavorativa, le esigenze presenti e future degli anziani, il rapido processo tecnologico tuttora in corso; questi ed altri elementi hanno riproposto il problema di una revisione profonda dei criteri rigidi

concernenti il contratto e gli orari di lavoro.

Premesse queste considerazioni di ordine generale e posta in via prioritaria la necessità di una terapia che curi le cause e non solo gli effetti della crisi che ci travaglia, riteniamo, peraltro, che un contributo alla soluzione del problema dei costi del lavoro, dell'aumento della redditività delle imprese, della motivazione al lavoro, dell'assenteismo possa essere apportato, oltreché con un adeguato pacchetto di misure di politica economica e con la revisione della normativa sul collocamento e sull'occupazione giovanile, anche con interventi legislativi idonei a conferire una maggiore elasticità al rapporto di lavoro mediante l'introduzione, ed anzi l'istituzionalizzazione, di forme e congegni di modularizzazione della prestazione di lavoro. Ciò consentirebbe ai rapporti medesimi di meglio adattarsi alle esigenze di determinate fasce del mondo del lavoro.

Orbene, uno degli strumenti che ci sembra particolarmente rispondente alle suddette esigenze e che riteniamo, pertanto, meritevole di considerazione, è rappresentato dal rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero sia da quel particolare rapporto di lavoro caratterizzato da una durata della giornata e della settimana lavorativa inferiore a quella propria dei normali rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno esistente in una determinata impresa.

Come è noto, tale tipo di rapporto (che ha sinora ricevuto un'applicazione tutto sommato abbastanza marginale) non è specificatamente disciplinato da alcuna normativa di carattere legislativo.

L'unica produzione normativa sull'argomento è dovuta all'opera della contrattazione collettiva aziendale di alcuni settori, alle clausole dei singoli contratti individuali di lavoro e ad alcuni recenti contratti nazionali di categoria.

Deve, poi, aggiungersi che sui problemi giuridici che il contratto di lavoro a tempo parziale può sollevare, come in effetti ha talora sollevato, non ha avuto occasione di esprimersi neppure la giuri-

sprudenza, poiché il numero di contratti a *part-time* stipulati sinora dalle imprese e dalle categorie non ha dato luogo al sorgere di alcun contenzioso giudiziario, bensì soltanto a vertenze sempre composte mediante accordi amichevoli tra dipendenti ed aziende.

Il dibattito sul tema che ci occupa è stato, pertanto, condotto e sviluppato esclusivamente in sede dottrina (da parte di taluni operatori giuridici ed organismi politico-economici o di studio) nonché in sede di gestione delle relazioni industriali.

Il lavoro a tempo parziale nell'esperienza italiana.

Premettiamo che, alla luce dell'attuale sistema normativo, sia sul piano legislativo che su quello contrattuale, la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo parziale deve ritenersi senz'altro consentita e, quindi, legittima. Ciò principalmente in quanto l'attuale legislazione in materia di orario di lavoro pone soltanto dei limiti massimi di durata della prestazione, ma non fissa, neppure implicitamente, alcun vincolo alla possibilità di porre in essere rapporti in cui la prestazione lavorativa sia attestata su limiti di durata inferiori a quelli massimi consentiti.

Naturalmente al rapporto di lavoro a tempo parziale va riservato un regime diverso da quello previsto per il rapporto a tempo pieno in quanto alcuni trattamenti (come, ad esempio, la retribuzione, le ferie, le mensilità aggiuntive, l'indennità di anzianità, la maggiorazione per lavoro straordinario) devono essere corrisposti proporzionalmente alla durata della prestazione mentre altri (come il collocamento, il patto di prova, il contratto a tempo determinato, la disciplina del licenziamento, ecc.) vanno applicati prescindendo da tale durata.

Ciò premesso, rileviamo che la diffusione del lavoro a tempo parziale nel nostro Paese si appalesa ancora piuttosto

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

sto scarsa e circoscritta soprattutto al settore dei servizi.

Già nel 1963, secondo un'inchiesta del BIT, il personale dei grandi magazzini in Italia risultava occupato regolarmente a tempo parziale in una percentuale variabile tra il tre per cento ed il cinque per cento ed in aumento nei periodi di punta stagionale delle vendite, con orari variabili tra le quattro e le otto ore giornaliere.

In materia di lavoro a tempo parziale non sono state emanate dalla contrattazione collettiva specifiche ed organiche normative, ma si è unicamente provveduto ad introdurre delle clausole o gruppi di norme sull'argomento nel testo di alcuni contratti collettivi nazionali o di accordi collettivi aziendali.

I rapporti di lavoro a tempo parziale sforniti di disposizioni collettive cui fare riferimento, sono naturalmente disciplinati dalle normative legislative vigenti, più o meno adeguatamente ad essi applicate.

Rileviamo, inoltre, che presso le imprese non appartenenti al settore dei servizi il rapporto di lavoro in questione ha avuto una diffusione assai scarsa.

Dai sondaggi effettuati presso una nota grande industria chimica italiana è emerso che i contratti a tempo parziale attualmente in vita non eccedono la decina su un organico di circa cinquanta-mila dipendenti.

Dall'esperienza del lavoro a tempo parziale in Italia si possono evidenziare, attraverso l'analisi di quelle poche (e ci auguriamo attendibili) statistiche di cui si dispone, alcune linee di orientamento del fenomeno:

è prevalente il lavoro a tempo parziale in senso orizzontale rispetto a quello in senso verticale (ad esempio, 4 ore tutti i giorni rispetto a giornate a tempo pieno alternate tra di loro);

il lavoro a tempo parziale viene prevalentemente utilizzato per le categorie impiegate (ed in misura pressoché inconsistente presso quelle operaie);

a tale tipo di rapporto fanno ricorso soprattutto le donne, sembrando esso meglio attagliarsi a mansioni tipicamente femminili (in via esemplificativa, nel settore impiegatizio per le mansioni di dattilografa, di addetta alle vendite al dettaglio, di cassiera e nel comparto operaio per le mansioni di confezionamento prodotti farmaceutici, ecc.);

il rapporto a tempo parziale risulta proficuamente utilizzabile per prestazioni professionali svolte con vincolo di subordinazione (ad esempio, medici aziendali, studenti universitari, pensionati per l'espletamento di funzioni di consulenza o di incarichi di fiducia);

nel settore delle imprese industriali è stato nettamente privilegiato il rapporto a tempo pieno rispetto a quello a tempo parziale. Ciò soprattutto in considerazione del fatto che le caratteristiche tecnologiche dell'industria moderna (ove molte lavorazioni sono a ciclo continuo) sono spesso incompatibili con il lavoro a tempo parziale, la cui adozione su scala consistente comporterebbe notevoli problemi di carattere organizzativo interno;

nel settore del commercio, e in particolare in quello della grande distribuzione, lo strumento del *part-time* è stato, invece, utilizzato (e lo è tuttora) in modo tutt'altro che marginale e si rivela non solo compatibile ma altresì adatto alle mansioni del personale femminile prevalentemente occupato in tali settori.

In conclusione, può affermarsi che il fenomeno del lavoro a tempo parziale in Italia, globalmente considerato, ha assunto sinora dimensioni limitate (e, come si è visto, circoscritte principalmente a taluni settori delle attività terziarie) sia per la particolare situazione del mercato del lavoro in Italia, dove non si sono registrati quei fenomeni di scarsità di manodopera che hanno agevolato l'espansione del lavoro a tempo parziale negli altri Paesi industrializzati (come si potrà desumere da quanto esposto successivamente) sia per le obiettive difficoltà di natura tecnica

ed organizzativa caratteristiche soprattutto dei settori industriali, nonché per l'atteggiamento di cautela degli ambienti produttivi, e per le preoccupazioni delle organizzazioni sindacali per gli effetti negativi sulla stabilità dell'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Ci sembra interessante, a questo punto, dopo avere descritto, seppur soltanto per sommi capi, l'esperienza del lavoro a *part-time* in Italia, illustrare molto sinteticamente anche l'andamento del fenomeno in questione in alcuni dei maggiori paesi industrializzati, onde consentire una rappresentazione più completa dell'evolversi e dello svilupparsi del fenomeno stesso nei vari contesti economici.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella Germania Federale.

Si premette che in Germania viene considerato, agli effetti delle indagini statistiche, lavoratore a tempo parziale la persona che presti la sua attività nell'arco della settimana da un minimo di 5 ad un massimo di 35 ore.

Ciò posto, va rilevato che anche in tale paese il lavoro a tempo parziale interessa in netta prevalenza la manodopera femminile.

Stando a quanto si desume dal rapporto del CNEL, secondo il censimento delle attività non agricole effettuato nel giugno 1961 il rapporto di lavoro a tempo parziale avrebbe interessato oltre l'11 per cento della manodopera femminile occupata vale a dire più di 800.000 lavoratori. Tale percentuale si sarebbe elevata, al 15,4 per cento nel 1964 ed al 18,2 per cento nel 1966, superando quindi ampiamente il milione di unità.

Dati piuttosto recenti confermerebbero il persistere di tale tendenza.

Dalla lettura del rapporto CNEL sull'argomento si rileva poi che, contrariamente a quanto avviene in altri Paesi, lo strumento del rapporto di lavoro a tempo parziale in Germania è utilizzato prevalentemente nel settore industriale se-

guito, in ordine di importanza, dal settore delle attività amministrative e da quello delle attività commerciali. Risulta inoltre essere assai interessato al tipo di rapporto in questione il settore ospedaliero con particolare riguardo al personale infermieristico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale in Gran Bretagna.

Lo sviluppo del lavoro a tempo parziale in Gran Bretagna è stato ed è, tuttora, legato all'espansione del lavoro femminile.

Esso conobbe le sue prime applicazioni concrete nel 1950 allorché le imprese, stanti le difficoltà nel reperimento della manodopera, promossero la stipulazione di rapporti di lavoro a tempo parziale al fine di utilizzare in modo adeguato una parte consistente delle donne sposate nonché un certo numero di lavoratori già beneficiari di pensione.

Dal rapporto del CNEL si desume che nel censimento del 1961, su una popolazione attiva di circa 25 milioni di persone, sarebbero stati rilevati 2 milioni di lavoratori a tempo parziale, ovverosia l'8 per cento del totale, mentre nel 1951 tale proporzione era soltanto del 4 per cento.

Secondo dati più recenti forniti da alcune riviste (cfr. ad esempio, *Quaderni ISRIL*, n. 1 del 1974, pag. 25) nel giugno 1972 i lavoratori a tempo parziale sarebbero ammontati a circa 3.400.000 di cui 2.800.000 donne.

Secondo una ricerca OCDE: a) il Governo britannico favorirebbe l'introduzione del lavoro a tempo parziale nei settori pubblici (per esempio, quello ospedaliero) e nell'insegnamento; b) tale tipo di rapporto avrebbe trovato e troverebbe discreta diffusione nell'industria tessile, chimica, elettromeccanica ed alimentare.

Alla luce di dati statistici forniti da alcune fonti informative di indubbio rilievo, il rapporto a tempo parziale è diffuso prevalentemente presso le donne sposate che, come si rileva nel rapporto del

CNEL, divengono sempre più numerose sul mercato del lavoro, costituendo già oltre il 50 per cento della manodopera femminile attiva.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale negli Stati Uniti d'America.

Il rapporto a tempo parziale negli USA è diffuso soprattutto fra la manodopera femminile.

Alla luce dei dati forniti dal Dipartimento del lavoro nel 1973 i rapporti di lavoro a tempo parziale avrebbero interessato in tale periodo oltre 12.700.000 lavoratori (circa il 20 per cento dei prestatori occupati a tempo pieno).

Di tale fascia di manodopera i 2/3 avrebbero rappresentato il personale femminile ed 1/3 quello maschile (sulla base delle informazioni disponibili l'evoluzione di questi ultimi anni avrebbe accentuato la prevalenza numerica della manodopera femminile).

Il lavoro a tempo parziale interessa attualmente un po' tutti i settori di attività (e non in misura marginale), ma ha assunto particolare rilievo nel comparto agricolo, nella prestazione dei servizi domestici, nel settore del commercio e presso gli uffici amministrativi.

Com'è dato, inoltre, rilevare dal rapporto CNEL, lo sviluppo del lavoro a tempo parziale è prevalentemente legato alla sempre crescente esigenza di partecipazione al mondo del lavoro da parte delle donne sposate.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale in Svezia.

Come si desume dalla lettura del rapporto CNEL, anche in Svezia, al pari degli altri paesi, si registra un aumento costante della proporzione dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno, soprattutto tra la manodopera femminile, anche se tale proporzione varia in misura consistente da settore a settore e da attività ad attività.

Nell'agosto 1965 il Ministero del lavoro svedese effettuò una ricerca statistica dalla quale emerse che il 13 per cento delle donne svedesi avrebbe prestato lavoro a tempo parziale, e che tale proporzione si elevava al 28,4 per cento nel commercio al dettaglio, al 16 per cento negli uffici, mentre nel settore industriale la proporzione si era attestata sul 10 per cento.

Da alcune statistiche si desume peraltro che negli anni '70 si sarebbe registrato un deciso incremento del tipo di lavoro in questione da imputarsi all'inserimento nel mondo del lavoro di numerose donne adulte.

Si afferma poi nel rapporto del CNEL che l'atteggiamento del Governo e delle Organizzazioni sindacali sembra essere decisamente favorevole ai rapporti di lavoro a tempo parziale e che tale atteggiamento ha consentito la stipulazione di parecchi accordi collettivi per disciplinare i rapporti stessi.

Risultati degli incontri della Commissione lavoro del CNEL con le organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori.

In considerazione della scarsità dei dati disponibili sulla diffusione del lavoro a tempo parziale nelle attività produttive, e ravvisata la necessità di assumere informazioni sulle tendenze evolutive del fenomeno e sull'atteggiamento delle forze produttive e sociali di fronte al medesimo, la Commissione lavoro del CNEL ha tenuto una serie di incontri con le organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori di alcuni settori dell'industria e dei servizi, alle quali era stato fatto pervenire preventivamente un questionario sui problemi generali dell'occupazione e su quelli specifici attinenti alla introduzione del lavoro a tempo parziale.

La citata commissione ha interpellato i settori industriali della chimica, del petrolio, dell'industria farmaceutica, di quella tessile e delle confezioni, di quella grafica ed editoriale. Dalle informazioni as-

sunte è emerso che, in linea generale, il fenomeno presenta una rilevanza molto limitata in tutti i settori considerati e che normalmente interessa aree ristrette di impiegati e più raramente di operai.

In particolare è risultato che nell'industria chimica, compresi i grandi complessi, il numero dei contratti di lavoro a tempo parziale è assai ridotto anche perché la loro diffusione nel settore operaio è ostacolata da ragioni tecnologiche e organizzative essendo l'attività produttiva organizzata sulla base del ciclo continuo. A giudizio dei rappresentanti imprenditoriali le aree disponibili per il lavoro a tempo parziale riguardano, oltre il campo impiegatizio, alcune mansioni operaie di carattere ripetitivo e semi-ripetitivo. Analoga situazione si è riscontrata nel settore del petrolio dove sussistono le difficoltà tecnico-organizzative già rilevate per l'industria chimica, anche se a giudizio dei rappresentanti industriali vi sarebbe una certa domanda da parte di gruppi di lavoratori di passare dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale.

Anche nell'industria farmaceutica la diffusione del fenomeno si è rilevata limitata e, a giudizio dei rappresentanti imprenditoriali, ciò è da imputarsi anche alle difficoltà derivanti da taluni costi fissi, come quelli dei trasporti, che spesso sono a carico delle aziende. È stato poi rilevato che il ricorso al tempo parziale nelle piccole aziende avviene talora anche per personale altamente specializzato, in particolare per quello addetto alla ricerca. In generale da parte imprenditoriale si è espresso l'avviso che per soddisfare talune esigenze del personale dipendente, di carattere familiare o sociale, sia preferibile il ricorso all'orario flessibile o differenziato al lavoro a tempo parziale.

Nei settori tessili e delle confezioni il lavoro a tempo parziale è pressoché inesistente tra gli operai mentre interessa una percentuale compresa tra l'1 e il 2 per cento degli impiegati. A giudizio dei rappresentanti industriali la scarsa diffusione del fenomeno è dovuta sia agli ostacoli frapposti dalle direzioni aziendali sia alle resistenze del sindacato, ma l'esigenza

di un maggior utilizzo del macchinario dovrebbe portare ad un'estensione delle prestazioni di manodopera differenziate, anche se si ritiene che per superare talune difficoltà oggettive, come il costo dei trasporti, occorrerebbe concentrare il lavoro in giornate ad orario pieno, come avviene all'estero. Sempre a giudizio dei rappresentanti imprenditoriali il lavoro a tempo parziale potrebbe esercitare una certa concorrenza verso il lavoro a domicilio ed inoltre favorirebbe la riduzione dell'assenteismo, oltre a costituire in generale un mezzo per elevare, specie tra le donne la partecipazione al mercato del lavoro.

Anche nell'industria editoriale vi è una scarsa diffusione del lavoro a tempo parziale tra i lavoratori dipendenti, poiché in generale riguarda prestazioni che hanno carattere professionale, mentre per certe figure di lavoratori dipendenti (traduttori e correttori di bozze) il rapporto di lavoro presenta spesso le caratteristiche del lavoro a domicilio più che del lavoro a tempo parziale.

Per le attività dei servizi la Commissione lavoro ha interpellato i rappresentanti delle organizzazioni del commercio e di alcuni settori dei trasporti, con particolare riferimento alle autostrade dove esiste una certa diffusione del lavoro a tempo parziale ed una regolamentazione specifica del fenomeno nei contratti collettivi.

Nel commercio, il tempo parziale è diffuso soprattutto nella grande distribuzione, in particolare nel nord e nei grandi centri urbani, dove presenta, in base ai dati forniti da un'inchiesta condotta dalle organizzazioni imprenditoriali, un'incidenza media dell'11,39 per cento rispetto al totale degli addetti, con punte particolarmente elevate in taluni grandi magazzini e supermercati. In talune mansioni e posti di lavoro il ricorso al lavoro a tempo parziale interessa una percentuale del 30-45 per cento degli addetti alle mansioni medesime.

Circa la metà dei lavoratori a tempo parziale lavorerebbe tutti i giorni per mezza giornata e la stragrande maggio-

ranza (80 per cento circa) sarebbe costituita da donne sposate e casalinghe, e per un ulteriore 10 per cento da pensionati e studenti.

Per constatazione comune delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, risultante anche da indagini parziali condotte, nei grandi magazzini di alcune città vi sarebbe una certa pressione da parte delle lavoratrici coniugate e con carichi familiari, soprattutto in determinate fasce di età, a passare temporaneamente dal lavoro a tempo pieno al lavoro a tempo parziale, come unica alternativa all'abbandono del posto di lavoro e ad una mobilità particolarmente elevata.

L'ostacolo ad una maggiore diffusione del fenomeno non è da attribuirsi soltanto all'atteggiamento di diffidenza e di cautela delle organizzazioni sindacali, ma anche ad una situazione di riconsiderazione dell'organizzazione del lavoro da parte delle aziende, da mettere in relazione all'introduzione di nuove tecniche di vendita e di supporto delle vendite medesime. In linea generale comunque, a giudizio dei rappresentanti imprenditoriali, il lavoro a tempo parziale presenta dei vantaggi rilevanti per le aziende della grande distribuzione poiché:

consente di mantenere lavoratrici qualificate, che avevano in precedenza un rapporto a tempo pieno, anche dopo il matrimonio o il cambiamento della situazione familiare;

permette la rotazione più frequente del personale in certi lavori pesanti come quello della cassiera;

limita il ricorso allo straordinario che presenta un maggior costo e un minor rendimento del lavoro;

ed infine consente di far fronte ai problemi posti dall'assenteismo della manodopera femminile.

Tali vantaggi sembrano compensare il maggior costo orario derivante dalle più elevate tariffe salariali e da taluni oneri fissi che incidono maggiormente sul lavoro a tempo parziale.

Nei settori ausiliari del traffico, che sono stati considerati dalla Commissione lavoro, la maggior diffusione del lavoro a tempo parziale si ha presso le aziende che gestiscono le autostrade, limitatamente però al personale addetto all'esazione del pedaggio. I lavoratori a tempo parziale, che sono in genere studenti, in base ai contratti collettivi vigenti godono di talune garanzie specifiche che attengono ai limiti minimi e massimi di orario settimanale e mensile, agli istituti normativi più importanti e alla stabilità del rapporto, che è a tempo indeterminato.

Secondo i rappresentanti imprenditoriali, il lavoro a tempo parziale è molto diffuso anche tra il personale addetto alle aziende di pulizia, che è costituito soprattutto da manodopera femminile.

Valutazioni e proposte del CNEL.

Il CNEL, a conclusione del suo rapporto, ha osservato, innanzitutto, che il lavoro a tempo parziale potrebbe trovare una conveniente utilizzazione là ove fenomeni estesi di disimpiego e di sottoccupazione (soprattutto in talune zone del Paese), i tassi di attività della popolazione femminile eccessivamente bassi anche nelle regioni industrializzate e la mancanza o insufficienza di taluni servizi sociali (asilo nido, scuola materna, trasporti, ecc.) costituiscono un grave ostacolo all'occupazione a tempo pieno.

In tali situazioni, infatti, rileva il CNEL, alcuni gruppi di lavoratori in particolari condizioni personali e familiari (donne sposate, studenti, anziani, invalidi, handicappati) manifestano un crescente interesse per il lavoro a tempo parziale.

D'altra parte lo sviluppo di taluni servizi sociali (assistenza all'infanzia ed agli anziani, scuola, sanità, tempo libero, ecc.) che corrispondono ad una richiesta urgente della collettività, potrebbe comportare, oltre l'incremento dell'occupazione in generale, anche il recupero della manodopera attualmente esclusa dal mercato del lavoro attraverso l'impiego a tempo parziale. A fronte di tali considerazioni il

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

CNEL ha affermato, pertanto, che il ricorso al lavoro a tempo parziale, debitamente controllato e regolato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori, potrebbe costituire nell'attuale situazione una risposta a talune esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Il CNEL, inoltre, dopo aver osservato come si ponga la scelta tra una disciplina specifica ed organica e l'adeguamento delle singole norme di legge che regolano il rapporto di lavoro a tempo pieno, rileva che la scelta di una disciplina *ad hoc* come rapporto di lavoro speciale consentirebbe soluzioni più organiche e coerenti alla particolarità del lavoro a tempo parziale per i vari aspetti ed istituti anche se la variabilità di forme assunte dal fenomeno e la sua limitata diffusione farebbero propendere in un primo momento per l'adeguamento della normativa vigente per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ad avviso del CNEL, alcuni aspetti importanti del rapporto di lavoro a tempo parziale, per i quali si rende opportuna una disciplina legislativa o contrattuale sono in particolare:

a) il collocamento per prevedere liste separate per i lavoratori in cerca di una occupazione a tempo parziale;

b) la determinazione della durata massima del periodo di prova nei casi di orario giornaliero ridotto;

c) l'espressa statuizione dell'applicazione delle norme di tutela del lavoratore, come quelle riguardanti il lavoro delle donne e dei minori, la tutela fisica delle lavoratrici madri, la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, ecc.;

d) la garanzia del riposo settimanale e delle ferie annuali, anche nel caso che il lavoratore abbia più rapporti di lavoro a tempo parziale, prevedendo per le ferie modalità di godimento tali, attraverso il cumulo delle ferie medesime e del tempo di non prestazione lavorativa, da assicurare al dipendente un periodo complessivo di riposo pari a quello usufruito dal lavoratore a tempo pieno;

e) i riflessi del passaggio dal lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa sulla continuità del rapporto anche ai fini della determinazione degli istituti normativi e salariali e della retribuzione di riferimento per determinare la indennità di anzianità;

f) l'applicazione anche ai lavoratori a tempo parziale della legislazione vigente in materia di licenziamenti.

Per quanto riguarda le assicurazioni sociali, il CNEL ha ritenuto opportuno richiamare l'attenzione su alcuni problemi da risolvere nel rispetto dei principi generali a cui si ispira il sistema:

a) per l'assistenza di malattia, la contribuzione è attualmente insufficiente a coprire i costi sostenuti dagli enti assicuratori specie per l'erogazione delle prestazioni sanitarie, essendo rapportata ad una retribuzione ridotta; il problema potrebbe trovare però soluzione con l'istituzione del servizio sanitario nazionale. Per le prestazioni si richiama l'attenzione sul livello ridotto delle indennità economiche che, essendo rapportate alla retribuzione, possono assumere in taluni casi valori particolarmente bassi;

b) analoga situazione di squilibrio tra gettito contributivo e prestazioni si presenta per l'assicurazione contro la disoccupazione e per l'erogazione degli assegni familiari qualora il lavoratore a tempo parziale raggiunga il minimo di ore di lavoro settimanale necessario per aver diritto agli assegni;

c) per l'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e per i superstiti, stante il riferimento dei trattamenti pensionistici alla retribuzione percepita nell'ultimo periodo di attività lavorativa, si pongono problemi nella determinazione dei trattamenti di pensione nel caso di passaggio da un lavoro a tempo pieno ad un impiego a tempo parziale, anche a prescindere dalla riduzione talora a livelli del tutto insufficienti dei trattamenti di coloro che hanno svolto esclusivamente un'attività a tempo parziale;

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

d) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, il riferimento della indennità temporanea alla retribuzione dà luogo a trattamenti proporzionalmente ridotti, mentre per la costituzione delle rendite si fa riferimento in ogni caso alla retribuzione minimale qualora quella effettiva sia inferiore ad essa.

Il CNEL ha sottolineato infine l'importanza che può assumere, ai fini della regolamentazione del lavoro a tempo parziale e della sua ordinata diffusione nelle varie attività, la contrattazione collettiva ai vari livelli, dal contratto nazionale agli accordi aziendali, che nella sua duttilità può adeguarsi fedelmente e tempestivamente alle differenziate situazioni settoriali individuando anche le attività e le mansioni per le quali si può ricorrere al lavoro a tempo parziale e consentendo adeguate sperimentazioni controllate.

L'atteggiamento delle organizzazioni dei datori di lavoro.

Può affermarsi che le associazioni imprenditoriali, pur se con sfumature e toni diversi, si sono espresse in linea generale, piuttosto favorevolmente nei confronti della diffusione del lavoro a tempo parziale o che, comunque, non hanno assunto alcun atteggiamento pregiudizialmente negativo.

Tali associazioni hanno, peraltro, evidenziato alcuni limiti obiettivi che impediscono od ostacolano l'utilizzazione dello strumento del contratto di lavoro a tempo parziale. Uno di tali ostacoli è rappresentato, ad avviso degli esponenti di parte imprenditoriale, dal livello dei costi unitari diretti ed indiretti propri del lavoro a tempo parziale, costi che tenderebbero ad essere superiori a quelli del lavoro a tempo pieno.

In merito si è fatto rilevare che oltre alla maggiorazione della retribuzione, prevista in numerosi accordi collettivi, vi sono dei costi indiretti, come quelli dei trasporti, della mensa e delle opere assi-

stenziali che tendono sempre più ad essere addossati alle aziende e che, trattandosi di costi fissi, incidono in misura più rilevante sui costi del lavoro a *part-time*.

Per quanto concerne l'istituzione di una specifica disciplina del lavoro a tempo parziale l'atteggiamento del mondo imprenditoriale è apparso differenziato.

Infatti:

la maggior parte dei datori di lavoro ha espresso l'avviso che il rapporto a *part-time* dovrebbe essere disciplinato dalla contrattazione collettiva.

Tale tesi è stata motivata con l'esigenza di superare l'attuale situazione di carenza o di inadeguatezza normativa e di pervenire ad un chiarimento con le organizzazioni sindacali rimanendo, però, sempre nell'ambito di una disciplina patrizia, sufficientemente elastica per adeguarsi al diverso atteggiarsi del fenomeno ed alle sue tendenze evolutive;

alcuni (per altro una minoranza di una certa consistenza) hanno rappresentato l'opportunità di un intervento legislativo al fine di adeguare il quadro normativo legislativo e contrattuale vigente afferente al lavoro a tempo pieno alla particolare modularizzazione della prestazione a tempo parziale ed alle esigenze di tutela del lavoratore soprattutto in relazione ad alcuni aspetti quali il collocamento, il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto a tempo parziale e viceversa, gli oneri previdenziali, adeguamento che non dovrebbe però comportare un aumento dei costi attuali del lavoro a tempo parziale;

una ristretta minoranza ha, invece, espresso dubbi circa l'utilità di una qualsiasi disciplina nell'attuale situazione economico-aziendale, sia perché ogni incentivo alla diffusione del lavoro a *part-time* condurrebbe ad un notevole aumento degli oneri a carico delle imprese sia perché certe esigenze di elasticità nell'impiego del lavoro possono essere ugualmente soddisfatte con il ricorso all'orario flessibile o ad altre forme differenziate di lavoro a tempo pieno.

Concludendo, si può affermare che gli imprenditori hanno manifestato un interesse al lavoro parziale soprattutto nel settore dei servizi ma hanno tutti, pur con le riserve ed i limiti accennati, evidenziato alcuni aspetti che rendono a loro avviso positivo il ricorso allo strumento del contratto di lavoro a *part-time*:

il recupero di una certa flessibilità nell'organizzazione del lavoro, che consente tra l'altro di affrontare più adeguatamente il fenomeno dell'assenteismo;

la possibilità di un maggior utilizzo degli impianti, specie nelle zone dove vi è carenza di manodopera a tempo pieno;

il maggior rendimento del lavoro, che è favorito dalla maggior freschezza dei lavoratori a tempo parziale;

la possibilità di alleviare le condizioni di disagio derivanti dall'assenza o dalla insufficienza dei servizi sociali, condizioni che pesano in misura consistente sui lavoratori a tempo pieno.

L'atteggiamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

All'interno del movimento sindacale si è sviluppato un dibattito che ha visto dialetticamente impegnati i suoi operatori con opposti punti di vista e che può, comunque, riassumersi, ove una conclusione sintetica volesse trarsi, nell'assunzione da parte del movimento stesso di un atteggiamento verso il lavoro a *part-time* generalmente ispirato a cautela e diffidenza, quando non ad ostilità.

Senza scendere troppo nei dettagli del dibattito, che renderebbero eccessivamente ampia questa nostra trattazione dell'argomento, si può affermare che anche alcuni esponenti del mondo sindacale hanno rinvenuto nel tipo di rapporto in questione qualche aspetto positivo sostenendo che il ricorso al lavoro a tempo parziale consentirebbe di recuperare aliquote di manodopera femminile-giovanile, soprattutto in certe regioni del nord ove non esiste più manodopera disponibile al la-

voro a tempo pieno e dove, pertanto, il maggior utilizzo degli impianti industriali e lo sviluppo di taluni servizi sociali non potrebbero avvenire che a condizione di nuovi movimenti migratori dalle regioni del Mezzogiorno.

I citati esponenti sindacali hanno altresì riconosciuto che il lavoro a tempo parziale consentirebbe una certa flessibilità nell'utilizzo della risorsa « lavoro » e verrebbe incontro alle esigenze di carattere familiare di alcune categorie di lavoratori ed alle carenze di servizi sociali, quelle esigenze e carenze che hanno indotto, per non dire costretto, la manodopera femminile ad accettare il lavoro a domicilio.

Una certa parte dei sindacalisti ritiene, però, che il ricorso al lavoro *part-time* non si presenti in Italia come un fenomeno di recupero di nuove forze di lavoro in presenza di una situazione di piena occupazione, come negli altri paesi, ma un elemento di ulteriore indebolimento del mercato del lavoro e di pressione negativa sui lavoratori a tempo pieno.

Si è, anzi, sostenuto che l'estensione del lavoro a *part-time* non condurrebbe all'occupazione di una quota aggiuntiva di manodopera femminile, ma all'introduzione di una forma di lavoro a metà, più sfruttato ed emarginato di quello a tempo pieno, e, mentre da un lato agirebbe negativamente sul grado di qualificazione delle lavoratrici, sulla loro stabilità di impiego e sulla loro possibilità di carriera, dall'altro non costituirebbe una soluzione valida per il problema dei servizi sociali poiché, anzi, diventerebbe semplicemente una copertura dell'attuale situazione di carenza, disincentivando le stesse iniziative di sviluppo e frenando l'azione in tal senso sviluppata dal movimento sindacale.

Una presa di posizione contro il lavoro a tempo parziale è stata assunta recentemente dal sindacato, che ha espresso grave preoccupazione in merito all'ordine del giorno approvato dalla Commissione lavoro del Senato in occasione della discussione sul bilancio dello Stato per il 1978 nel punto ove si impegna il Gover-

no a promuovere l'introduzione del lavoro a *part-time*.

Tale atteggiamento è stato motivato dal sindacato argomentando che:

a) l'area del lavoro a tempo parziale, così come quella del lavoro a domicilio e del lavoro stagionale, ha raggiunto dimensioni molto vaste, soprattutto se si confronta con i bassi livelli di occupazione, e con quelli femminili in particolare, senza delle motivazioni ragionate o delle utilità verificate che non fossero quelle del padronato più arretrato. Tale area rappresenterebbe, infatti, ad avviso del sindacato, una parte consistente dal lavoro precario, in larga misura dequalificato ed instabile;

b) il lavoro a tempo parziale non è coerente con gli obiettivi di sviluppo economico, per i quali il movimento sindacale si batte e per la cui realizzazione è necessaria anche l'utilizzazione produttiva e qualificata della forza lavoro, condizione che non può essere certamente realizzata con l'impiego delle risorse umane a tempo parziale;

c) l'area del rapporto a *part-time* lungi dall'essere estesa, dovrebbe invece essere contenuta al massimo e regolamentata attraverso una contrattazione collettiva in grado di verificare in partenza le convenienze sociali e le motivazioni, le particolari esigenze dei processi di ristrutturazione produttiva e di talune situazioni nella organizzazione del lavoro;

d) altre esigenze di carattere più soggettivo che il sindacato non può trascurare e lasciare a pattuizioni individuali, possono trovare soluzioni valide anche sul piano delle convenienze economiche in una crescente seppure graduale attuazione dei servizi sociali ed in nuove forme di organizzazione del lavoro.

Tali posizioni, ha osservato ancora il sindacato, che non escludono la considerazione di concrete e ben determinate situazioni e mirano attraverso la contrattazione collettiva a controllare e riunificare

il mercato del lavoro, inducono a ritenere inopportuna una istituzionalizzazione del lavoro a *part-time* o misure come quelle della creazione di liste speciali previste dalla proposta governativa per la riforma del collocamento.

Al di là di queste petizioni di principio deve, comunque, rilevarsi che l'atteggiamento del movimento sindacale, pur nella sostanziale diffidenza verso il lavoro a *part-time*, sembra evolversi da una impostazione recisamente negativa (come quella manifestata di fronte alla « piattaforma » Pirelli del 1969) verso una considerazione approfondita delle diverse realtà settoriali in connessione anche con l'evoluzione di altri fenomeni dell'attività produttiva e del mercato del lavoro, come il decentramento aziendale ed il lavoro a domicilio.

Proprio di recente, del resto (cfr. il quotidiano *La Repubblica* del 25 febbraio 1978) la CISL e la UIL si sono dichiarate disponibili ad esaminare senza pregiudiziali il problema del lavoro *part-time* e favorevoli ad inserire una regolamentazione di tale lavoro nei contratti collettivi di alcune categorie, a condizione che si tratti, però, di esperienze « contrattate e gestite con il rigido controllo del sindacato », anche in considerazione del fatto che il fenomeno esiste da tempo sotto forme deteriori di lavoro precario o lavoro nero. Tale tipo di lavoro potrebbe essere inizialmente utilizzato, ad avviso della CISL, dai lavoratori che intendono completare studi o da studenti che vogliono effettuare esperienze di lavoro.

Il dibattito all'interno del movimento sindacale sugli aspetti negativi e positivi del lavoro a tempo parziale non ha, peraltro, come si è visto, impedito al sindacato stesso di considerare e disciplinare il fenomeno attraverso la contrattazione collettiva in quei settori ed in quelle attività in cui esso ha assunto proporzioni rilevanti.

Alla luce della produzione normativa sinora avutasi sull'argomento i punti caratterizzanti la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale contenuti nella

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

contrattazione collettiva possono così sintetizzarsi:

le parti contraenti hanno talora concordato di fissare la percentuale massima di personale a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno (ad esempio nell'accordo Rinascente-UPIM del 21 settembre 1971 si è stabilita la percentuale del 20 per cento elevabile al 25 per cento per il settore alimentare in considerazione delle particolari caratteristiche di tale settore);

nel settore della grande distribuzione si è convenuto di riconoscere al personale occupato a tempo parziale una maggiorazione della retribuzione minima tabellare (generalmente del 10 per cento) a titolo di indennità *part-time*;

si è previsto il diritto del lavoratore a tempo parziale ad un periodo annuale di ferie retribuite in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa;

si è generalmente precisato che al personale con contratto a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva, in misura proporzionale alla ridotta durata della prestazione ed al conseguente ammontare della retribuzione;

si è generalmente previsto che in caso di necessità di assumere personale a tempo pieno debba essere accordata la precedenza assoluta al personale già in forza a tempo parziale, che sia disposto alla trasformazione del rapporto o che ne abbia effettuato richiesta;

si è talora disposto che in caso di trasformazione del rapporto a *part-time* in rapporto a tempo pieno e viceversa i periodi di servizio prestati a tempo parziale siano computati agli effetti dell'indennità di anzianità e degli altri istituti contrattuali in una determinata misura (ad esempio il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 maggio 1973 per i dipendenti da imprese autostradali private ha previsto che, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'indennità di anzianità, in caso di passaggio da lavoro a tempo parziale a lavoro

a tempo pieno i periodi di servizio prestati a tempo parziale siano computati nella misura del 50 per cento).

Tirando le fila del discorso circa l'atteggiamento del mondo del lavoro vorremmo richiamare il rilievo formulato dal CNEL secondo cui, in definitiva, una base comune alle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali per affrontare il problema del lavoro a tempo parziale sembrano ancora essere le indicazioni contenute nel documento approvato dalla prima Sottocommissione della Conferenza nazionale sul problema dell'occupazione femminile tenutasi alcuni anni or sono per iniziativa del Ministero del bilancio e della programmazione economica.

Tali indicazioni hanno sottolineato:

a) l'esigenza di applicare al rapporto di lavoro a tempo parziale le tutele e le garanzie previste per quello a tempo pieno, salvo la riduzione della retribuzione;

b) il collegamento dello sviluppo del lavoro a tempo parziale all'obiettivo della piena occupazione nella quale soltanto vi è garanzia da ogni forma più o meno larvata di sfruttamento;

c) il lavoro a tempo parziale non può essere considerato l'unico mezzo per garantire la possibilità di conciliare l'occupazione della donna con le responsabilità familiari.

Onorevoli Colleghi, con l'esposizione che precede ci auguriamo di aver conseguito tre fondamentali obiettivi:

a) rendere possibile una conoscenza completa dell'argomento sia in relazione alle esperienze del lavoro a *part-time* nei principali Paesi industrializzati, sia in relazione all'esperienza italiana, sia infine, in ordine agli orientamenti che i due protagonisti delle relazioni industriali (gli imprenditori ed i lavoratori) ed un organismo così altamente qualificato come il CNEL hanno assunto sul tema.

Ciò per consentire la migliore comprensione e valutazione del fenomeno di cui si tratta;

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

b) evidenziare tutti quegli aspetti che rendono meritevole di considerazione il rapporto di lavoro a tempo parziale in funzione del contributo che la sua utilizzazione può apportare alla soluzione dei problemi occupazionali nonché al soddisfacimento delle esigenze personali e familiari di determinate categorie di lavoratori e di quelle organizzative e produttive proprie delle imprese, soprattutto di alcuni settori;

c) rappresentarvi l'opportunità di un intervento legislativo al fine di disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale in modo adeguato ed uniforme, quanto meno in relazione all'applicazione di determinati istituti fissando un quadro di principi inderogabili a tutela dei lavoratori.

Riteniamo invero che, come del resto l'esperienza italiana e quella degli altri Paesi industrializzati hanno sufficientemente dimostrato, nell'attuale situazione di crisi dell'apparato economico-produttivo, di assenteismo, di frustrazione dei lavoratori, con problemi di ristrutturazione e riconversione che il sistema delle imprese si trova a dover fronteggiare e con lo stato di disfunzione e di insufficienza dei servizi pubblici, il rapporto di lavoro a tempo parziale, oggi più che mai, possa svolgere un ruolo positivo soddisfacendo una pluralità di esigenze.

Il ricorso a tale tipo di rapporto presenta, infatti, a nostro avviso, almeno in determinate situazioni, degli innegabili vantaggi, vantaggi che sembrano compensare il maggior costo orario derivante dai più elevati trattamenti salariali unitari, in quanto esso:

si appalesa particolarmente adatto a quelle attività per l'espletamento delle quali non è necessaria l'utilizzazione a tempo pieno di risorse umane (ad esempio, personale addetto alle pulizie, medici aziendali, rappresentanti di ditte farmaceutiche, informatori medico-scientifici, eccetera);

consente alla donna lavoratrice sposata di realizzarsi professionalmente e di

contribuire al mantenimento della sua famiglia incrementandone il reddito e dedicando, nel contempo, alla stessa una maggiore disponibilità di tempo, secondo una concezione, qual'è quella cui noi ci ispiriamo, che vede la donna partecipare con gli stessi diritti dell'uomo al mondo del lavoro, senza venir meno al suo impegno di madre;

può contenere il ricorso al lavoro straordinario che comporta un maggior costo ed un minor rendimento del lavoro, ovviando così anche alle preoccupazioni sindacali relative al citato lavoro;

rende possibile il recupero di capacità professionali, che altrimenti resterebbero inutilizzate;

consente il recupero di una certa flessibilità ed elasticità nell'organizzazione del lavoro, ciò che conduce a fronteggiare in modo più adeguato il fenomeno dell'assenteismo, con particolare riguardo a quello della manodopera femminile;

consente di mantenere lavoratrici qualificate, che avevano in precedenza un rapporto a tempo pieno, anche dopo il matrimonio o dopo il cambiamento della situazione familiare;

si presenta particolarmente utile per gli studenti, che avrebbero così la possibilità di meglio fronteggiare gli oneri per la loro istruzione, beneficiando nel contempo della possibilità di formarsi direttamente sul lavoro e di acquisire valide esperienze professionali con la prospettiva di accelerare i tempi del loro *iter* di carriera (in tal senso il rapporto a *part-time* sarebbe assimilabile ad una sorta di rapporto di formazione);

può costituire lo strumento per meglio realizzare la partecipazione al mondo del lavoro dei pensionati, degli invalidi e degli handicappati, ciò che consentirebbe loro di non sentirsi emarginati dalla società, dalla quale sono tendenzialmente tenuti lontani a causa del loro particolare *status* fisiopsichico o giuridico;

consente, com'è stato giustamente riconosciuto anche dagli esponenti impren-

ditoriali, di alleviare quello stato di disagio causato ai lavoratori a tempo pieno dalla carenza o inefficienza dei servizi sociali (mensa, mezzi di trasporto, ecc.) stato di disagio che si riflette negativamente sulla motivazione al lavoro e, conseguentemente, sul rendimento dell'attività lavorativa;

può rilevarsi di particolare utilità in determinate zone del Paese ove, per l'assenza di manodopera a *full-time*, potrebbe consentire una migliore utilizzazione degli impianti produttivi;

consentirebbe di attrarre nella propria area buona parte dei rapporti di lavoro occulti (che si sviluppano soprattutto nel settore del lavoro a domicilio) e rappresenterebbe in tal senso un contributo incisivo alla eliminazione del cosiddetto lavoro nero e del lavoro precario fonte di sfruttamento e di emarginazione di notevoli fasce di lavoratori;

consente un rendimento dell'attività lavorativa che osiamo definire maggiore di quello procurato dai lavoratori a tempo pieno, soprattutto in quelle aziende produttive a ciclo continuo ove la parcellizzazione del lavoro li costringe ad una ripetitività di mansioni che, protratta per una intera giornata a ritmo sostenuto, finisce per essere enormemente alienante e stressante sia dal punto di vista fisico che psichico.

Non vi è dubbio infatti, che un lavoratore a tempo parziale disponga di energie più fresche rispetto a quello del prestatore a tempo pieno;

incide, ovviamente, in misura minore dell'attività a tempo pieno sul costo del lavoro delle imprese.

Inoltre:

non è vero che l'area del lavoro a *part-time* abbia raggiunto vaste proporzioni (se non in qualche specifico settore);

il fatto che tale area rappresenti attualmente una percentuale considerevole del lavoro dequalificato non significa che il rapporto a *part-time* non consenta la

qualificazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori interessati (si potrebbero addurre e documentare vari casi in cui i lavoratori a *part-time* rientrano nella categoria degli impiegati di concetto e svolgono mansioni che richiedono l'acquisizione di una particolare professionalità e specializzazione);

il rapporto a *part-time*, quando è a tempo indeterminato (come nella quasi totalità dei casi) assicura la stabilità del posto di lavoro nella stessa misura del rapporto a tempo pieno (nelle imprese che occupano più di 35 dipendenti il licenziamento può avvenire soltanto per giusta causa o giustificato motivo e ciò per ambedue i tipi di rapporti);

nessuno disconosce che l'area del rapporto a *part-time* non dev'essere sottratta ad una regolamentazione collettiva.

Ciò che è essenziale, proprio nell'interesse dei lavoratori, è che l'autonomia collettiva si muova nell'ambito di un quadro di principi fissati con legge;

gli obiettivi di sviluppo economico richiedono non, come ha sostenuto il sindacato, una utilizzazione delle risorse umane a tempo pieno, ma una utilizzazione di tutte le possibili capacità produttive, il che è diverso.

In ogni caso nessuno pensa che il rapporto a *part-time* rappresenti la soluzione dei problemi occupazionali.

Si ritiene soltanto, che esso, come si è detto, possa svolgere un ruolo positivo sia a favore dei lavoratori che delle imprese e che in tale misura meriti attenta e favorevole considerazione.

Ci sembra che le argomentazioni dianzi esposte possano avervi evidenziato sufficientemente il quadro dei vantaggi che un'adeguata utilizzazione dello strumento del contratto a tempo parziale può arrecare sia alle imprese che ai lavoratori e ci auguriamo, pertanto, che vogliate riservare al fenomeno la valutazione positiva che, pur nei limiti descritti, esso senz'altro merita.

Riteniamo, pertanto, che, proprio a fronte della rilevanza che il rapporto a

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

part-time, se opportunamente usato, può assumere, un intervento del legislatore volto a disciplinarlo nei suoi aspetti fondamentali si renda senz'altro opportuno, soprattutto sotto i seguenti profili:

innanzitutto una disciplina legislativa si appalesa utile al fine di fissare dei principi inderogabili a tutela dei diritti dei lavoratori;

un quadro normativo di riferimento appare, inoltre, indispensabile per uniformare, armonizzare ed omogeneizzare il più possibile le regolamentazioni dettate dalla contrattazione collettiva;

un intervento legislativo è reso, infine, opportuno dall'esigenza di adeguare al particolare atteggiarsi del rapporto a *part-time* le norme di legge in materia di lavoro e le clausole previste dalla contrattazione collettiva per il rapporto a tempo pieno.

Deve, infatti, considerarsi che:

a) in presenza di un vuoto legislativo, se è pacifico che debba essere accordato in proporzione alla durata del rapporto il trattamento di natura retributiva, non è, invece, altrettanto pacifico se debbano applicarsi prescindendo da tale durata, in che misura ed entro quali limiti istituti come il collocamento, le ferie, le festività, il lavoro straordinario, ecc.;

b) anche il contratto ed accordi collettivi che contemplano norme specifiche sul rapporto di lavoro a tempo parziale non contengono una disciplina organica e completa del fenomeno, ma si limitano alla formulazione di poche clausole.

Orbene, l'articolato di norme che sottoponiamo alla vostra approvazione mira a soddisfare le suesposte esigenze.

Abbiamo, infatti, indirizzato i nostri sforzi verso la costruzione di uno strumento giuridico che, pur riservando alla contrattazione collettiva un ampio ed autonomo margine di manovra nella gestione del rapporto di lavoro a tempo parziale, fissi, tuttavia, un quadro, un nucleo

di principi fondamentali, inderogabili a tutela dei diritti dei lavoratori, principi che si pongono come limiti a tale autonomia, come punti di riferimento per la disciplina contrattuale e come criteri per ricondurre in qualche modo ad uniformità ed armonia le eterogenee produzioni normative della contrattazione collettiva.

Procediamo ora ad una rapida disamina dell'articolato onde illustrare i principi ed i criteri cui si ispirano le singole norme.

All'articolo 1 si è affermato il principio del diritto di cittadinanza del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ordinamento giuridico italiano.

Con l'articolo 2 si è voluto, innanzitutto, contrattualizzare al massimo la disciplina del rapporto a *part-time*, assegnando alla contrattazione collettiva il ruolo di protagonista nel fissare tale disciplina; si è peraltro prescritto, per le ragioni che abbiamo in precedenza esposto, che l'autonomia della contrattazione collettiva debba muoversi nell'ambito dei principi stabiliti dalla legge.

Si è, inoltre, previsto nella norma in esame che, in quelle aziende in cui la stabilità del posto di lavoro è assicurata dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e nelle quali, conseguentemente, l'organizzazione sindacale ha modo di svilupparsi e di esercitare il suo peso, possa fissare un rapporto percentuale massimo tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno.

Ciò onde consentire all'imprenditore ed ai suoi interlocutori sindacali di mantenere sotto controllo l'organizzazione del lavoro in azienda ed indurli a concordare ogni nuovo assetto della stessa.

Tale previsione, poi, come ha osservato il Censis, dovrebbe favorire il superamento delle resistenze dei sindacati, dovute ai timori, senz'altro giustificati, di effetti negativi sul settore del lavoro a tempo pieno collegati ad una eccessiva diffusione del lavoro a *part-time* ed eviterebbe il sorgere di una stabile area di inferiorità e marginalizzazione.

L'articolo 3 si ispira all'esigenza di:

a) identificare in modo chiaro e preciso il concetto di rapporto di lavoro a *part-time*;

b) stabilire dei limiti alla durata minima e massima della giornata lavorativa.

Per quanto concerne in particolare la fissazione del limite minimo di durata, osserviamo che essa risponde ad evidenti finalità di tutela del lavoratore soprattutto sotto il profilo retributivo e che si è ritenuto di quantificare tale durata in tre ore, anche in considerazione del fatto che, ove essa fosse giudicata eccessivamente ristretta, sarebbe sempre possibile alla contrattazione collettiva fissarne una più ampia.

Con l'articolo 4, al fine di incentivare il ricorso al rapporto a *part-time* da parte delle imprese, in considerazione della particolare importanza che assume per le stesse il disporre di personale di proprio gradimento sia sotto il profilo professionale che morale e della fiducia, si è accordata al datore di lavoro la facoltà, per quanto concerne gli adempimenti relativi al collocamento di procedere mediante richiesta nominativa.

Onde evitare, peraltro, che il lavoro a *part-time* possa divenire lo strumento per eludere le disposizioni del collocamento in materia di richiesta numerica, si è previsto che il lavoratore assunto a tempo parziale possa trasformare il suo rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno nell'ambito della medesima impresa soltanto se siano trascorsi due anni dalla data di assunzione.

Con l'articolo 5 si è voluto in sostanza, riservare alla contrattazione collettiva il compito di valutare, sulla base dell'organizzazione del lavoro nell'azienda e delle particolari caratteristiche professionali delle posizioni che potrebbero essere ricoperte da personale a tempo parziale, la opportunità di stabilire per il periodo di prova durate diverse da quelle previste dalla contrattazione collettiva nazionale per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'articolo 6 non richiede alcuna particolare illustrazione.

Con l'articolo 7 si è provveduto a ribadire l'inderogabilità del diritto del lavoratore ad usufruire del riposo settimanale al fine di assicurare la necessaria tutela psicofisica del medesimo.

Per identiche ragioni di protezione del lavoratore si è poi vietata al datore di lavoro la stipulazione di contratti di lavoro a *part-time* con lavoratori già in forza (sia a tempo pieno che a tempo parziale) presso altre imprese.

Non ci soffermiamo sugli articoli 8 e 9, essendo sufficiente la lettura delle norme per chiarirne la portata ed i criteri ispiratori e tenendo conto, per quanto concerne l'articolo 9, che del problema dell'indennità di anzianità nell'ipotesi di trasformazione del rapporto si è trattato successivamente a proposito dell'articolo 12.

Gli articoli 10 e 11 sono stati dettati dall'esigenza di precisare quali istituti si applicano al rapporto a *part-time* in proporzione alla sua durata e quali, invece, si applicano integralmente, ovvero sia prescindendo da tale durata.

In merito si è fissato il principio, che ci sembra del tutto logico e razionale, secondo cui:

il datore di lavoro deve accordare tutti i trattamenti connessi in qualche modo alla durata della prestazione nonché tutti i compensi o indennità che hanno natura retributiva, in misura proporzionale alle ore lavorate;

devono applicarsi indipendentemente dalle ore lavorate, vale a dire così come sono disciplinati dalle normative, tutti i trattamenti previsti da leggi o da contratti che non riguardano emolumenti da corrispondersi al lavoratore o contributi ad Istituti previdenziali ed assicurativi o trattamenti non connessi con la durata della prestazione o con l'anzianità di servizio.

Nel quadro normativo che vi presentiamo l'articolo 12 assume particolare rilievo sia dal punto di vista tecnico che sotto il profilo politico.

Sotto l'aspetto politico, al fine di prevenire azioni arbitrarie da parte del datore di lavoro si è voluto, innanzitutto,

sancire che le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno e viceversa sono rette dal principio della consensualità del lavoratore.

Si è, inoltre, ravvisata l'opportunità di prevedere che nelle imprese di non modeste dimensioni le rappresentanze sindacali aziendali debbano essere messe al corrente di ogni trasformazione di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

Ciò al fine di consentire da parte dei suddetti interlocutori sindacali dell'imprenditore un controllo su fenomeni che, oltre ad incidere sui diritti e sulla posizione dei singoli lavoratori, si riflettono in misura rilevante anche sull'organizzazione del lavoro nell'impresa.

Sotto il profilo per così dire tecnico ci siamo, in particolare, preoccupati di formulare il criterio per la determinazione del concetto di « ultima retribuzione » agli effetti del computo dell'indennità di anzianità.

Ciò onde consentire che nell'ipotesi di trasformazione del rapporto a tempo pie-

no in rapporto a tempo parziale, i periodi lavorati a tempo pieno possano essere valutati sulla base della retribuzione relativa all'ultimo mese di servizio rapportata, però, al tempo pieno.

Infine, nell'articolo 13, viene formulato il criterio per la determinazione della misura della pensione.

Conclusioni.

Onorevoli colleghi, la proposta illustrata ci sembra costituire un valido contributo per affrontare in termini realistici e moderni alcuni aspetti del mondo del lavoro.

Evidentemente la stessa può e deve essere confrontata con altre eventuali proposte e soprattutto attentamente valutata nei molteplici aspetti che essa comporta. Si ritiene tuttavia che sia urgente affrontare il problema nelle competenti commissioni al fine di inserire nel nostro ordinamento una innovazione importante e significativa.

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale.

ART. 2.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme contenute nella presente legge e, per quanto in esse non previsto, dalla contrattazione collettiva.

Nelle imprese che occupano complessivamente più di 35 dipendenti la contrattazione collettiva aziendale può peraltro stabilire che il numero dei rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale non superi una determinata percentuale dei rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno.

ART. 3.

Per rapporto di lavoro a tempo parziale, agli effetti della presente legge, deve intendersi quel rapporto di lavoro subordinato nel quale la durata della giornata lavorativa sia inferiore a quella propria dei rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno normalmente esistenti nell'impresa.

L'orario settimanale non può essere inferiore ai 2/5 e superiore ai 3/5 di quello normalmente esistente nell'impresa.

ART. 4.

I datori di lavoro, ove intendano assumere personale a tempo parziale, possono procedere, per quanto concerne gli adempimenti relativi al collocamento, mediante richiesta nominativa.

Il lavoratore assunto a tempo parziale può trasformare il suo rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno soltanto ove

siano trascorsi almeno due anni dalla data della sua assunzione.

ART. 5.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale il periodo di prova ha la stessa durata prevista per il periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo pieno, salvo che sia diversamente stabilito dalle norme della contrattazione collettiva.

ART. 6.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad una retribuzione proporzionata alle ore di lavoro prestate, eventualmente maggiorata secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore a tempo parziale ha, altresì, diritto alla corresponsione del trattamento retributivo afferente alle mensilità aggiuntive previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate.

ART. 7.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina prevista per il riposo settimanale dalle vigenti disposizioni di legge.

È vietata la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo parziale con lavoratori che siano già legati ad un datore di lavoro da un rapporto di lavoro subordinato.

ART. 8.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto ad un periodo di ferie annuale retribuito.

La durata di tale periodo è stabilita dalla contrattazione collettiva e non può, comunque, eccedere quella prevista per il lavoratore a tempo pieno, a parità di inquadramento contrattuale e di scaglione di anzianità.

ART. 9.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore ha diritto alla corresponsione della indennità di anzianità, ai sensi degli articoli 2120 e 2121 del codice civile.

La misura di tale indennità è determinata rapportando il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per il lavoratore a tempo pieno alle ore lavorate dal prestatore a tempo parziale.

ART. 10.

Ogni altro compenso o indennità avente natura retributiva, non previsto dagli articoli precedenti, e spettante al lavoratore a tempo pieno per effetto di disposizioni legislative o contrattuali, deve essere corrisposto anche al lavoratore a tempo parziale in misura proporzionale alle ore lavorate.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto ad adempiere agli obblighi previsti dalle disposizioni legislative in materia di assicurazioni sociali obbligatorie.

I contributi previdenziali ed assicurativi previsti dalle disposizioni legislative, di cui al comma precedente, sono peraltro, dovuti in misura proporzionale al trattamento retributivo effettivamente corrisposto al lavoratore, salvo che non sia diversamente stabilito da specifiche norme di legge.

ART. 11.

Per ogni aspetto o istituto non previsto dalle disposizioni della presente legge si applicano al rapporto di lavoro a tempo parziale le stesse norme legislative e contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno.

ART. 12.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di la-

voro a tempo pieno nonché la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire soltanto con il consenso del lavoratore interessato.

Nelle imprese che occupano complessivamente più di 15 dipendenti, per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale si deve dare comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Nelle ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro previsto dal primo comma del presente articolo, agli effetti dell'indennità di anzianità e di ogni istituto contrattuale, i periodi di servizio prestati a tempo parziale vengono computati nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, agli effetti dell'articolo 2120, terzo comma, del codice civile, deve considerarsi come ultima retribuzione:

a) quella percepita dal lavoratore nell'ultimo mese di servizio, per valutare i periodi lavorati a tempo parziale;

b) quella percepita dal lavoratore nell'ultimo mese di servizio, rapportata al mese lavorativo a tempo pieno, per valutare i periodi lavorati a tempo pieno.

ART. 13.

Ai fini della determinazione della misura della pensione è assunta come riferimento la retribuzione che il lavoratore stesso avrebbe percepito lavorando a tempo pieno.

L'anzianità assicurativa riferita ai periodi lavorati a tempo pieno è calcolata utilizzando i coefficienti stabiliti dalle leggi vigenti.

L'anzianità assicurativa riferita ai periodi lavorati a tempo parziale viene calcolata utilizzando i coefficienti stabiliti dalle leggi vigenti applicando criteri di proporzionalità.