# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1879

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GAROCCHIO, CRISTOFORI, AZZOLINI, BONALUMI, CARLOTTO, DEGENNARO, LATTANZIO, LOMBARDO, PUJA**

*Presentata il 5 luglio 1984*

Norme sul contratto di lavoro a tempo parziale

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il problema della regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro a tempo parziale è, ormai da qualche tempo, oggetto di esame e di approfondimento da parte di giuristi, sindacalisti ed uomini politici ma, soprattutto, della richiesta crescente di ampie categorie di lavoratori occupati od in cerca di occupazione.

In realtà nessuno dubita più della legittimità e della liceità di un tale rapporto, sul quale dottrina e giurisprudenza concordano ampiamente. Cresciuta infatti è non solo la necessità di uno strumento legislativo che, dissipando i dubbi interpretativi in materia, renda più facile il ricorso ad esso, ma la spinta di chi, donne con figli in tenera età, studenti ed anziani, desidera conciliare meglio il lavoro con l'esercizio dei doveri familiari o con lo studio, oppure rendere meno duro il passaggio fra una attività lavorativa piena e la pensione o potersi curare meglio.

È stata indubbiamente questa crescente pressione, unita all'aumento delle difficoltà occupazionali e ad una più corretta valutazione degli elementi positivi e negativi del lavoro a tempo parziale, che ha portato ad una graduale, ma sensibile modificazione di quelle forze sindacali, economiche, politiche e del mondo femminile che, sino a ieri, si erano battute contro questo istituto e la sua diffusione nel nostro paese.

I dati in nostro possesso, anche se non univoci, sono estremamente significativi. Mentre negli altri paesi della Comunità europea il *part-time* ha fatto passi da gigante (18 per cento circa in Danimarca e Gran Bretagna, dal 9 per cento al 14 per cento in Germania e quasi il 10 per cento, in media, nella Comunità) e più lunghi ancora negli Stati Uniti, in Italia

esso è oscillante dall'1,7 al 4,6 per cento. È inesistente praticamente nel settore industriale, ove raggiunge appena l'1 per cento e più esteso nel settore terziario, specie nel comparto della grande distribuzione e della telefonia.

Eppure il *part-time* potrebbe concorrere a risolvere molti problemi. Prima di tutto, certamente, quelli occupazionali. Ma non solo essi. Le donne non solo potrebbero dedicarsi alla cura della famiglia e dei figli, ma certamente, si « emanciperebbero più lavorando solo alcune ore, che lavorando nel sommerso o facendo esclusivamente le casalinghe ». Diminuirebbe la fatica e lo *stress*, determinati dal doppio lavoro « pieno » in casa e nello stabilimento; si ridurrebbe l'assenteismo; cesserebbe la frustrazione determinata, nella maggior parte dei casi, dall'insoddisfazione di chi deve trascurare la famiglia, rinunciare all'educazione dei figli, allo svago ed al riposo, spesso agli affetti familiari, per un lavoro inappagante. Si creerebbero le condizioni per garantire alla donna, assolvendo contestualmente un ruolo nella famiglia e nella società, di realizzarsi maggiormente mentre le giovani generazioni potrebbero ricevere dalla madre quello di cui hanno più bisogno e la cui mancanza è causa di tante deviazioni e di così late carenze: affetto, consiglio ed aiuto in tutte le circostanze della vita di ogni giorno. Violenza e droga nascono, infatti, secondo il portato delle più recenti ricerche, anche dalle carenze della famiglia.

I giovani studenti potrebbero uscire dalla alternativa, spesso drammatica: lavoro, rinunciando alla realizzazione delle proprie aspirazioni e disoccupazione per poterle perseguire.

Per gli anziani si renderebbe più facile il pensionamento, attraverso un graduale passaggio dall'orario pieno al riposo, passando attraverso varie fasi di riduzione dell'orario.

Per gli invalidi più gravi diverrebbe più facile reperire una occupazione adeguata alle loro possibilità.

Per tutti sarebbe possibile ricercare una diversa qualità della vita, alternando periodi di lavoro a periodi da dedicare ad altre attività, studiare e perfezionarsi in pendenza di rapporto di lavoro, riposare o curare nuovi interessi sociali e culturali.

Certo non mancano le ombre. Il *part-time* potrebbe comportare una maggiore partecipazione alla vita aziendale e minori possibilità di carriera. Potrebbero sorgere gravi difficoltà per ritornare all'orario normale e per trovare una occupazione a tempo pieno.

Coloro che optassero per il « pensionamento graduale » potrebbero essere seriamente danneggiati; aumentando il numero di chi ha un doppio lavoro con un orario complessivo superiore a quello normale, potrebbero ridursi anche le nuove possibilità occupazionali.

Per questo è necessaria una puntuale regolamentazione che affronti anche i problemi relativi al rapporto a tempo determinato e quelli riguardanti la possibilità di apporre un termine al rapporto a tempo parziale.

È ciò che ci siamo sforzati di fare con questa proposta di legge che ora, onorevoli colleghi, sottoponiamo al vostro esame, sperando nel vostro consenso.

# PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

È lavoro a tempo parziale quello prestato in maniera regolare e volontaria, normalmente con carattere di continuità, alle dipendenze di un ente pubblico, che svolga, prevalentemente od esclusivamente attività economica o di un privato datore di lavoro.

ART. 2.

È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale, la cui esecuzione abbia luogo, con carattere di continuità, in uno o più periodi determinati dell'anno.

Possono essere altresì istaurati rapporti di lavoro con lavoratori che si impegnino ad assumere solidalmente la responsabilità di un posto di lavoro, in modo da garantire la prestazione come fossero un solo lavoratore, pur suddividendo liberamente o contrattualmente le rispettive quote di impegno.

ART. 3.

La disciplina prevista dalla presente legge non si applica ai rapporti di lavoro domestico e a domicilio, né ai rapporti di lavoro a tempo pieno, nei casi in cui, a seguito di accordo fra le parti sociali o di concessione del trattamento di integrazione salariale, l'orario di lavoro venga sensibilmente ridotto in maniera non definitiva.

ART. 4.

I lavoratori, che sono disponibili ad accettare una occupazione a tempo parziale, sono iscritti in una apposita lista da tenersi a cura della competente sezione di collocamento.

Essi, a richiesta, possono rimanere od essere contestualmente iscritti nelle liste ordinarie.

I lavoratori occupati a tempo parziale, con orario non superiore alle 20 ore set-

timanali e che aspirano ad una diversa occupazione, possono, a loro richiesta, rimanere iscritti alla prima classe e viene loro accordata una priorità non inferiore a quella dei lavoratori disoccupati, aventi lo stesso carico familiare e la stessa situazione patrimoniale.

Gli organi competenti al collocamento obbligatorio curano la tenuta di una lista analoga a quella prevista dal primo comma del presente articolo. Essi devono altresì attenersi alle modalità previste dai precedenti commi.

Alla lista dei lavoratori di cui al primo comma del presente articolo soggetti del collocamento obbligatorio, che siano disponibili ad effettuare prestazioni a tempo parziale, devono essere iscritti anche i lavoratori invalidi che, a giudizio della competente Commissione e per le loro condizioni di salute, non siano in grado di espletare una attività a tempo pieno o per i quali sia opportuno prevedere attività meno logoranti.

ART. 5.

L'avviamento al lavoro dei lavoratori, di cui al primo e secondo comma dell'articolo precedente, avviene a norma e con le stesse procedure previste dalle vigenti disposizioni in materia.

Non può essere avviato od assunto ad un lavoro a tempo parziale od a tempo pieno o mantenuto in esso chi, avendo già in essere un rapporto di lavoro subordinato, si trovi, a seguito della nuova assunzione, a dover effettuare due o più prestazioni lavorative il cui orario complessivo sia superiore del 10 per cento rispetto a quello previsto dai contratti collettivi della categoria per i lavoratori a tempo pieno.

L'avviamento di cui al comma precedente è valido se il lavoratore prima dell'assunzione proceda alla rescissione del precedente rapporto od alla riduzione dell'orario di lavoro previsto.

ART. 6.

Ad ogni singola unità produttiva non può essere avviato o destinato un nume-

ro di lavoratori a tempo parziale superiore al 20 per cento e, nelle piccole aziende al 30 per cento, degli addetti ad essa.

La contrattazione collettiva può derogare, con specifiche modalità per le piccole imprese, alla disposizione del comma precedente. Eventuali deroghe, nel caso di particolari settori produttivi, che richiedono un maggiore o diverso impiego di lavoratori a tempo parziale, possono essere altresì motivatamente deliberate dalla Commissione regionale per l'impiego.

ART. 7.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere precisate le mansioni e le modalità di ripartizione dell'orario annuale, mensile, settimanale o giornaliero di lavoro nell'ambito dell'azienda, il quale, comunque, non può essere superiore ai tre quarti di quello previsto dai contratti collettivi del settore, per il periodo di riferimento.

Copia del contratto deve essere inviata, entro trenta giorni all'Ispettorato regionale del lavoro.

ART. 8.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto allo stesso inquadramento professionale ed alla stessa progressione di carriera di quello assunto a tempo pieno.

ART. 9.

La contrattazione collettiva stabilisce, con particolari modalità per le piccole imprese, l'ammissibilità ed i limiti delle prestazioni straordinarie superiori al 10 per cento del complesso medio delle ore lavorate dai dipendenti assunti a norma della presente legge.

ART. 10.

La determinazione della retribuzione spettante al lavoratore, che deve essere comunque proporzionale alle ore di lavoro prestate, ivi compresa quella per il

lavoro straordinario e le festività, e la specificazione della durata delle ferie è rimessa alla contrattazione collettiva.

ART. 11.

Il rapporto del lavoratore, assunto a tempo parziale a seguito di richiesta nominativa, non può essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, ove non siano trascorsi almeno due anni dalla data della assunzione.

Il lavoratore assunto a tempo pieno può chiedere in qualsiasi momento, ove sussistano particolari esigenze di studio e di famiglia o lo impongano le sue condizioni di salute, ovvero nel caso in cui abbia compiuto 60 anni di età se uomo e 55 se donna o sia giunto a maturare trentasette anni di anzianità lavorativa ovvero vi sia accordo fra le parti, convalidato dall'ufficio provinciale del lavoro, sentito il lavoratore interessato, di trasformare il suo rapporto di lavoro in un rapporto a tempo parziale.

I lavoratori di cui al precedente comma, fatta eccezione di quelli di cui alla ultima parte del comma stesso, possono chiedere altresì di trasformare nuovamente il rapporto da tempo parziale a tempo pieno, quando siano venute meno le ragioni che ne avevano motivata la richiesta e sia trascorso almeno un anno dalla modificazione del rapporto stesso.

Ai lavoratori a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta da almeno 6 mesi è riconosciuto il diritto di precedenza negli avviamenti a tempo pieno che vengano effettuati su richiesta dell'azienda presso la quale svolgono la loro attività per le stesse mansioni o per professionalità e livelli equivalenti, sempreché sussistano le condizioni previste dai precedenti primo e terzo comma.

Analogo diritto è riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno, che ne abbiano fatta motivata richiesta, per le assunzioni che vengano effettuate a tempo parziale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro dieci giorni, al competente Ufficio di collocamento l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro, allegando

copia dell'atto di assenso del lavoratore e, trimestralmente, l'elenco dei lavoratori che hanno richiesto la trasformazione del rapporto.

ART. 12.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto disciplinato dalla presente legge, deve considerarsi come ultima retribuzione:

*a*) ai fini della determinazione della misura della pensione, ove il rapporto sia stato trasformato negli ultimi cinque anni antecedenti il pensionamento, quella che il lavoratore avrebbe percepito se avesse continuato a lavorare a tempo pieno, sempreché l'orario previsto non sia inferiore alla metà di quello normale del settore cui il lavoratore appartiene;

*b*) ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 2120 del codice civile e per la valutazione dei periodi di lavoro effettuati a tempo pieno, quella percepita dal lavoratore nell'ultimo mese di servizio; per la valutazione dei periodi di lavoro a tempo parziale, quella che avrebbe percepito, nello stesso periodo di tempo, ove avesse svolto una attività con normale orario di lavoro.

ART. 13.

Ai fini previsti dalle norme vigenti e dagli accordi collettivi, i lavoratori a tempo parziale sono considerati dipendenti dell'azienda e calcolati in proporzione del rapporto fra l'orario svolto e le ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda da cui dipendono.

ART. 14.

È ammessa l'apposizione del termine ai contratti di cui alla presente legge nei limiti consentiti dalle norme vigenti in materia. Le competenti Commissioni regionali per l'impiego ed i contratti collet-

tivi possono stabilire che il termine possa essere apposto anche in casi diversi da quelli previsti dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, e dal decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18 e successive modificazioni.

ART. 15.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente legge al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge relative al rapporto di lavoro subordinato.

ART. 16.

(*Disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine*).

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1, della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-*bis* del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito in legge con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinati dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Della avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'Ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato, la cui durata complessiva non superi sei mesi nell'anno solare, conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.