

Ada Napolitano

Il lavoro a tempo parziale tra cancellazioni e reintroduzioni

Quaderni Fondazione Marco Biagi

ISSN 2239-6985

Registrazione presso il Tribunale di Modena n. 2031 del
03/05/2011

DIRETTORE RESPONSABILE

FRANCESCO BASENGHI

COMITATO SCIENTIFICO

MARINA ORLANDI BIAGI (PRESIDENTE), TINDARA ADDABBO,
FRANCESCO BASENGHI, JANICE BELLACE, ROGER BLANPAIN,
TOMMASO M. FABBRI, LUIGI E. GOLZIO, CSILLA KOLLONAY, LUIGI
MONTUSCHI, MARIO NAPOLI, ALAN C. NEAL, JACQUES ROJOT,
YASUO SUWA, TIZIANO TREU, MANFRED WEISS

COMITATO DI REDAZIONE

YLENIA CURZI, ALBERTO RUSSO, OLGA RYMKEVICH, IACOPO
SENATORI, CARLOTTA SERRA

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia
Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena
Tel. +39 059 2056031; Fax. +39 059 2056068
E-mail: fondazionemarcobiagi@unimore.it
Sito Internet: www.fmb.unimore.it

Si prega di citare la pubblicazione con la seguente sigla:
QFMB Saggi/Ricerche.

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE TRA CANCELLAZIONI E REINTRODUZIONI

di Ada Napolitano, Università di Modena e Reggio Emilia

SOMMARIO: 1. Premessa - 2. Il part-time dall' assetto originario alla riforma - 3. Il lavoro a tempo parziale dopo la L 92/2012

1. Premessa

Nell'ultimo decennio il lavoro a tempo parziale ha assunto sempre maggiore importanza, non tanto per l'aumento considerevole del numero di lavoratori che ne hanno usufruito, quanto per una serie di fattori più ampi e complessi che lo hanno portato ad assumere un ruolo centrale volto ad incrementare l'occupazione di categorie di lavoratori che, altrimenti, sarebbero potenzialmente esclusi dal mercato del lavoro. Ci si riferisce in particolare ai giovani, ma soprattutto alle donne, che nell'istituto in parola, hanno trovato un sistema di bilanciamento tra la vita lavorativa e quella familiare.

Il presente lavoro si pone come obiettivo quello di delineare sommariamente i tratti essenziali del contratto, per poi passare all'analisi delle numerose modifiche legislative che sono intervenute nella regolamentazione di tale istituto; in particolar modo, si analizzeranno le evoluzioni che hanno subito le norme inerenti alle clausole flessibili ed elastiche, da ultimo oggetto di modifica anche da parte dell'articolo 1, comma 20 della Legge 28 giugno 2012 n. 92.

Il lavoro a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato, il quale si caratterizza per il fatto che il contratto individuale stabilisce un orario di lavoro inferiore a quello normale, pari a 40 ore settimanali o al minor orario previsto dalla contrattazione collettiva. Esso è disciplinato da un' apposita normativa a cui si aggiungono le norme sul lavoro a tempo pieno in quanto compatibili; dall'esame della disciplina, quindi, risulta che il part-time rappresenta una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

Per comprendere appieno le novità introdotte dalla riforma Fornero non si può prescindere dall'effettuare un breve excursus storico delle numerose modifiche che hanno interessato l'istituto in parola, perché, a parere di chi scrive, solo una panoramica storico-giuridica delle norme sul part-time consente di comprendere fino in fondo i cambiamenti previsti dalla legge di riforma appena entrata in vigore.

Prima di procedere con tale excursus, pare comunque opportuna una rassegna generale delle novità previste dalla riforma.

L'articolo 1, comma 20 della L 92/2012 aggiunge due commi all'articolo 3 del D.Lgs. 61/2000.

Al comma 7, dopo il numero 3, è inserita la previsione che i contratti collettivi, oltre ad indicare le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata, devono specificamente indicare le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può richiedere

l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole elastiche e flessibili stabilite dal comma 7 dello stesso articolo 3.

Al comma 9 è aggiunta la facoltà, *ex lege*, di revocare il consenso prestato allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con la stipula di clausole elastiche e/o flessibili per quei lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 12 bis (lavoratori affetti da patologie oncologiche) e per quelli di cui all'articolo 10, primo comma, legge n.300/1970 (studenti iscritti e frequentanti regolari corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali).

L'incidenza di dette modifiche sarà affrontata nel prosieguo del presente lavoro. Ai fini che in questa fase interessano, basta sottolineare l'intento del riformatore di disciplinare l'istituto del "diritto al ripensamento" da parte del lavoratore in merito al patto di flessibilità e l'ampio margine di autonomia riconosciuto alla contrattazione collettiva in materia di clausole elastiche e flessibili, materia, quanto meno ad una prima lettura, sottratta agli accordi datore-lavoratore.

2. Il part-time dall'assetto originario alla riforma

Analizzando le numerose modifiche che hanno interessato la regolazione del contratto in parola, si può cominciare con l'affermare che il tempo parziale è stato introdotto in Italia solo negli anni settanta, esclusivamente nella forma orizzontale ed a discrezionalità dell'azienda, a fronte di situazioni gravi e documentate. Il primo intervento legislativo concreto risale al 1984, con la legge 863, con la quale si è tentato di disciplinare compiutamente l'istituto, ma che non ha introdotto quei necessari elementi di flessibilità che ne permettessero di sfruttare a pieno le potenzialità. La legge conteneva il divieto esplicito di introdurre sia le clausole elastiche che il lavoro supplementare. In fase di attuazione della direttiva dell'UE 97/81 del 15 dicembre 1997, è stato emanato il D.Lgs. 61/2000, il quale ha introdotto numerosi cambiamenti ed ha fornito un inquadramento sistematico del lavoro a tempo parziale in stretto riferimento con quello a tempo pieno. Al fine di far collimare le esigenze dei lavoratori con quelle delle aziende, quest'ultimo decreto ha apportato importantissime innovazioni in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche. Nel febbraio 2003, con la definitiva approvazione della Legge Biagi, si è cercato di introdurre la tanto auspicata flessibilità. In particolare, in tema di lavoro a tempo parziale, la legge si poneva come obiettivo l'abrogazione e l'integrazione di ogni disposizione che contrastasse l'incentivazione di questa tipologia di rapporto di lavoro, ampliando la flessibilità in favore delle imprese per accrescerne la domanda, con lo scopo di favorire l'occupazione, soprattutto quella femminile. Nell'ottobre 2003, con il decreto legislativo 276, si è aumentata ulteriormente la flessibilità e l'elasticità dell'istituto, prevedendo l'applicazione del part-time anche ai contratti a tempo determinato e ampliando i settori di attività. Il decreto, inoltre, ha eliminato l'obbligo di comunicazione alla allora DPL e, per quello che maggiormente attiene al presente lavoro, ha ammesso la possibilità di modificare, nel corso del tempo, l'orario originariamente pattuito, di effettuare lavoro supplementare nei limiti del tempo pieno e di poter addirittura effettuare lavoro straordinario.¹ La previsione più innovativa apportata dal D.Lgs 276/03 è stata sicuramente

¹ Quintano C., Castellano R. e Rocca A. (2007), *L'evoluzione del part-time in Italia negli anni della flessibilità del*

la possibilità per le parti di stipulare clausole elastiche e flessibili in assenza di previsioni “autorizzatorie”² dei contratti collettivi, introdotta con la modifica dell’articolo 8, comma 2 ter, del D.Lgs 61/2000. La versione ante riforma del D.Lgs. 61/2000, nel rispetto del principio che ogni modifica inerente alla collocazione della prestazione lavorativa deve essere consensuale, aveva, infatti, introdotto la possibilità che il lavoratore potesse concedere, in via preventiva, la sua disponibilità alla variazione e che il datore potesse esercitare tale facoltà solo nei limiti e con le modalità stabilite dai contratti collettivi. La novella del 2003 rimuove il “doppio filtro” di garanzia che caratterizzava la disciplina antecedente, consentendo all’ autonomia individuale di pattuire clausole elastiche flessibili in assenza della contrattazione collettiva e vincolandola alle sole previsioni inderogabili di legge³. Viene, inoltre, eliminato il “diritto di ripensamento”. E’ chiaro ed evidente quanto la previsione apportata dal D.Lgs 276/03 sia stata innovativa ed abbia favorito l’utilizzazione dell’istituto che, in quel momento storico, poteva essere considerato, vista la sua ampia flessibilità, uno dei più validi strumenti a disposizione delle imprese ed in grado di favorire l’occupazione di quella fascia di lavoratori, giovani e donne che, come si è detto innanzi, risultavano potenzialmente esclusi dal mercato.

Fin dall’inizio, il legislatore ha avuto nei confronti del part-time un atteggiamento contraddittorio creando una sorta di fisarmonica che ha visto allargarsi le maglie della disciplina per poi restringersi nuovamente; purtroppo, la nuova riforma del mercato del lavoro, appena approvata, si colloca perfettamente in questo filone e successivamente si vedrà il perché.

Nella trattazione, sebbene sommaria, dell’evoluzione normativa dell’istituto che si sta cercando di delineare non si può prescindere dalle modifiche apportate al part-time dalla legge 247/07. Ad opinione di chi scrive questa legge ha rappresentato un punto si svolta, sebbene involutivo, in merito alla costruzione di una compiuta disciplina del lavoro a tempo parziale. La normativa da ultimo citata sottrae all’autonomia individuale la possibilità di definire nel contratto di lavoro individuale a tempo parziale, in assenza di posizioni da parte della contrattazione collettiva, clausole che consentano al datore di variare la collocazione e la durata della prestazione lavorativa. Con il comma 44 dell’art. 1 della legge 247/07 il legislatore ripristina sostanzialmente il ruolo e le attribuzioni della contrattazione collettiva al riguardo, riscrivendo il comma 7 dell’art. 3 del decreto 61/2000 e abroga l’innovazione di cui all’art. 8 comma 2 ter. In altre parole nei settori non regolamentati dalla contrattazione collettiva, non è stato più possibile avere quella sorta di “consenso preventivo” del lavoratore alla variazione; se il datore di lavoro avesse avuto necessità di modificare sia la collocazione che la quantità della prestazione, avrebbe dovuto, di volta in volta, chiederlo al lavoratore, il quale poteva concedere o negare il consenso. Tali clausole contrattuali potevano essere pattiziate previste, anche preventivamente, in quei settori

lavoro: le differenze tra occupazione maschile e femminile e tra le diverse regioni del Paese, in Quintano C. (a cura di), Scritti di Statistica economica 14, Quaderni di discussione, Dipartimento di Statistica e Matematica per la Ricerca Economica, Università degli Studi di Napoli “Parthenope”, n. 30, Napoli.

² Contra S. SCARPONI *"Rapporti di lavoro ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza"*, *Lavoro e Diritto*, 2005, secondo la quale “...il rinvio ai contratti collettivi per la determinazione delle condizioni e modalità relative all’effettuazione delle variazioni non comporta una funzione autorizzatoria del contratto collettivo, in quanto, in difetto della disciplina collettiva, le parti sono libere di pattuire al riguardo”

³ M. BROLLO *"Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/ 2012: meno flex, più security"*, *Il lavoro nella giurisprudenza* n. 10/2012 pag. 968 e ss. e M. LANOTTE *"Le modifiche alla disciplina delle clausole elastiche e flessibili nel part-time"* in G PELLACANI, (a cura di), *La riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, 119 ss..

già disciplinati dalla contrattazione collettiva. Quest' ultima si riappropria, dunque, di quel ruolo di filtro di cui si è detto poc' anzi. Sempre in tema di clausole elastiche e flessibili viene, inoltre, modificato il termine di preavviso entro cui il lavoratore deve essere informato della variazione, che passa da due a cinque giorni lavorativi, fatta salva la possibilità, ad opera delle parti, di disporre in maniera diversa.⁴ Ancora un cambiamento alla disciplina del part-time si ha con la legge di stabilità 2012, la legge 183/2011 pubblicata nel novembre 2011. Obiettivo dichiarato dal legislatore è l'incentivazione all'uso del contratto a tempo parziale: il comma 4 dell'art. 22 della legge di stabilità per il 2012 vuol favorire -sempre nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro- l'utilizzo, nella disciplina dei singoli rapporti di lavoro a tempo parziale, delle c.d. clausole flessibili e delle c.d. clausole elastiche. Tali clausole devono essere previste in un patto scritto a sé stante che può essere anche non contestuale al contratto di lavoro. Con la legge di stabilità si è reintrodotta la possibilità per il datore di variare l'orario di lavoro e di modificare la collocazione della prestazione in base alle esigenze organizzative datoriali previa concordata informativa del lavoratore, esattamente come era stato previsto e disciplinato dal D.Lgs 276/03, attenuando in tal modo il ruolo della contrattazione collettiva e comportando una sorta di resurrezione delle pattuizioni individuali previste dalla riforma Biagi.⁵ E' pure abrogata la norma che subordinava l'efficacia dell'accordo scritto tra le parti di trasformazione del full-time in part-time alla convalida da parte della allora Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Viene pure nuovamente ridotto da cinque giorni lavorativi a due giorni lavorativi il periodo minimo di preavviso che deve essere rispettato dal datore di lavoro che intenda avvalersi in concreto della clausola elastica o flessibile. Pertanto, dalla data di entrata in vigore della legge di stabilità per il 2012 (1/01/2012) riacquistano efficacia le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 3, commi 7 e 8, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, nel testo recato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; c'è, quindi, un ritorno al passato. Questo breve excursus permette di comprendere appieno le novità che la riforma del mercato del lavoro ad opera della legge 92/2012 ha posto in essere; le modifiche apportate al part-time riguardano, infatti, le clausole elastiche e flessibili.

3. Il lavoro a tempo parziale dopo la L 92/2012

La relazione illustrativa spiega chiaramente la volontà del legislatore di “incentivare l'impiego virtuoso dell'istituto ostacolandone l'utilizzo quale copertura di utilizzi irregolari di lavoratori” e di “contrastare un esercizio distorto della facoltà riconosciuta al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa originariamente stabilita”. L'articolo 1, comma 20, lett.a, della Legge 92/2012, aggiunge una nuova disposizione al comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs 61/2000 così come modificato da ultimo dalla legge di Stabilità 2012 e rinvia alla contrattazione collettiva la disciplina circa le condizioni e le modalità con le quali il lavoratore può chiedere “l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche”. Sebbene la normativa prevista dalla riforma non stravolge il sistema di regole già previste per il contratto di lavoro a tempo parziale, introduce

⁴ Forum lavoro 2008, Nevio Bianchi “Le modifiche al contratto part-time e contratto a chiamata”, Roma, 20 febbraio 2008

⁵ M. BROLLO *op. cit.*

modifiche volte a rafforzare gli strumenti di tutela del lavoratore che abbia concordato clausole elastiche o flessibili, la norma, in precedenza, contemplava detta possibilità solo per il datore di lavoro.

L'intervento del riformatore non è volto, infatti, ad ampliare gli strumenti di gestione flessibile dei tempi di lavoro, ma incide direttamente sui rapporti tra le fonti di regolamentazione dell'istituto ed, in particolare, sul delicato equilibrio tra contrattazione collettiva ed autonomia individuale.⁶

Nella nuova formulazione spetta, infatti, alla contrattazione collettiva individuare non solo le condizioni e modalità che consentano al datore di lavoro di modificare la prestazione lavorativa, ma anche quelle che consentano al lavoratore di chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche e flessibili già stipulate.

La lettera *b* inserisce all'art 3, comma 9, la previsione secondo la quale sia i lavoratori affetti da patologie oncologiche che i lavoratori studenti -iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale abilitate al rilascio di titoli di studio legali- possono revocare il consenso alle clausole elastiche. Quindi, in presenza di particolari condizioni soggettive, il diritto al ripensamento è riconosciuto *ex lege* senza alcuna necessità di passare attraverso la contrattazione collettiva; ciò gli conferisce natura di vero e proprio diritto di revoca con riferimento alle clausole elastiche e flessibili. Detta previsione, a differenza di quanto già previsto da alcuni contratti collettivi, non stabilisce un termine per l'esercizio di tale diritto e ciò potrebbe comportare un uso distorto dell'istituto a danno del datore di lavoro che potrebbe vedersi revocato il consenso alle clausole elastiche e/o flessibili nel momento stesso in cui richiede la prestazione pattuita e senza particolari modalità, ciò potrebbe comportare una serie di difficoltà nell'organizzazione delle attività lavorative.⁷

Dal testo normativo si evince chiaramente la rottura con il precedente indirizzo legislativo ed in particolare con l'art 46 del decreto legislativo 276/03 confermato dalla legge 183/2011, entrambi aventi come obiettivo principale quello di incentivare, con un sistema flessibile, l'occupazione di lavoratori e lavoratrici a tempo parziale. In questo senso la legge 92/2012 perde l'occasione per sviluppare l'istituto in parola, incentivandone la flessibilità, continuando così un percorso ripreso a sua volta solo pochi mesi fa dalla legge 183/2011 e si inserisce in una disciplina del part-time che continua ad essere estremamente contraddittoria, come si è precisato in precedenza.

A conferma di ciò basti pensare che un "diritto al ripensamento" aveva già trovato una sua precipua collocazione all'interno della disciplina del part-time; detto comma è stato modificato nel 2001 ad opera del D.Lgs n. 100.

La norma riconosceva al lavoratore la facoltà di denunciare il patto relativo alla clausola elastica, in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale, a condizione che la denuncia fosse accompagnata dalla documentata sussistenza di ragioni previste dalla legge e ampliabili dalla contrattazione collettiva. Per la dottrina che si è occupata della problematica, l'eliminazione dello *ius poenitendi* andava ad intaccare il principio di volontarietà, elemento portante della disciplina del part-time.⁸

⁶ M. LANOTTE *op. cit.*

⁷ P. RAUSEI, R. SCOLASTICI "Il lavoro a tempo parziale" in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, **La nuova riforma del lavoro**, Giuffrè, Milano, 2012, 138 ss..

⁸ BANO, *Il lavoro a tempo parziale*, in PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli editore, 2004.

Di diverso avviso un altro Autore, per il quale, l'abrogazione del diritto al ripensamento si inquadra nella rimodulazione generale degli equilibri tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale di lavoro nella definizione del regime di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della quale il legislatore ha inteso mettere in risalto l'autonomia individuale anche attraverso la previsione che solo in virtù del reciproco consenso le parti potranno recedere dal patto di flessibilità ed elasticità.⁹

La novella eleva sicuramente il diritto di garanzia dei lavoratori part-time impegnati nel difficile bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro attraverso la reintroduzione del diritto di ripensamento che, come peraltro era già previsto nella versione antecedente all'abrogazione del 2003, è soggetto a dei limiti anche se muta la fonte che li stabilisce: dalla legge si passa all'autonomia collettiva che, in tal modo, vede accresciuto il proprio ruolo integrativo, fatta salva la deroga prevista per le ipotesi di denuncia del patto *ex lege*.

La formulazione definitiva delle Legge 92/2012, nonostante il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina di una sorta di "*ius poesonitendi*" al consenso prestato dal lavoratore in materia di clausole elastiche o flessibili, è comunque più snella di quella approvata dal Consiglio dei Ministri il 23 marzo 2012. Quest'ultima prevedeva a carico dei datori di lavoro che intendessero avvalersi delle clausole elastiche e flessibili, di procedere ad una comunicazione amministrativa contestuale al preavviso da rendere a favore del lavoratore interessato dalla variazione della prestazione lavorativa, al fine di favorire un utilizzo "virtuoso" del contratto. La stesura definitiva non prevede più tale comunicazione, che sarebbe stato un ulteriore aggravio per il datore di lavoro e un ulteriore forte disincentivo all'utilizzo del contratto di lavoro tempo parziale.

Con la novella si è sicuramente recuperato il carattere originario dell'istituto così come delineato nel D. Leg 61/2000 volto più alla security che alla flexibility attraverso un riequilibrio delle posizioni del datore e del lavoratore, la storia del contratto in parola, così come sommariamente delineata in precedenza, porta però ad interrogarsi sulla effettiva stabilità e durata nel tempo di queste modifiche.

⁹ FERRARESI, *Part-time*, in MAGNANI-VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli editore, 2004.