

IL NUOVO PART - TIME

L'intervento normativo con il quale è stato introdotto nel nostro ordinamento il tempo parziale nel rapporto di lavoro, ha inteso incoraggiare l'utilizzo e la più ampia diffusione di tale tipologia contrattuale, assecondando e anzi valorizzando gli impulsi occupazionali dettati dalle varietà motivazionali legate alle possibilità e capacità opzionali dei soggetti in cerca di lavoro: è evidente in ciò il rilievo che assume tale particolare rapporto di lavoro in relazione alle esigenze di vita che sono significativamente connesse alla famiglia, alla condizione femminile, ai giovani, agli anziani. La ratio della disposizione va vista nella significativa esigenza di garantire al lavoratore la possibilità della migliore distribuzione possibile del suo tempo di vita in relazione a necessità familiari, ad altra attività lavorativa, alla gestione del tempo libero: tale assunto appare essere in linea con la affermata considerazione che il lavoro part-time è tendenzialmente, non tanto espressione di una determinazione necessitata dalla mancanza di lavoro, quanto frutto di una libera scelta .

Il principio sopra enunciato non è un mero esercizio dottrinario , ma l'esatta collocazione dell'individuo nell'evoluzione del mercato del lavoro e nel progresso della vita sociale entro la quale il Ministero del Lavoro inquadra il rapporto part time nella sua prima circolare (la n. 102 del 26.8.1986) immediatamente successiva alla introduzione della Legge istitutiva nr. 863/84.

Nella evoluzione della disciplina in argomento e sino ai giorni nostri, l'adeguamento della unicità del tempo pieno, ora alle mutate esigenze del settore produttivo, ora alle più moderne esigenze personali o motivazionali, ora alle esigenze della occupazione femminile, non ha celato differenti concezioni di carattere puramente politico , in alcuni casi tese alla liberalizzazione e flessibilità, in altri maggiormente mirati alla tutela del lavoratore e alla stabilizzazione. L'alterno panorama , ha sostanzialmente comportato instabilità normativa e parcellizzazione del diritto. Stesso fenomeno di instabilità normativa, si è riscontrato peraltro in tutte le altre tipologie di rapporti di lavoro che si discostano dal rapporto subordinato tipico a tempo pieno (vedasi somministrazione, lavoro a chiamata, ecc.).

- *L'incidenza*

Con riguardo all'occupazione dipendente, (fonte ISTAT – Rilevazione Forza Lavoro) nel terzo trimestre 2007 il lavoro a tempo parziale è complessivamente cresciuto su base annua del 10,9 per cento (+244.000 unità). L'incremento si è concentrato nel terziario, in particolare nel commercio, alberghi e ristorazione, nell'istruzione e sanità, nei servizi alle famiglie. La crescita ha riguardato tutte le aree territoriali ma con maggiore intensità quelle settentrionali mentre ha coinvolto soprattutto le donne.

L'incidenza del lavoro a orario ridotto sul complesso dell'occupazione femminile alle dipendenze si è di conseguenza portata al 27,8 per cento dal 25,8 per cento di un anno prima.

Nel terzo trimestre 2007 ha lavorato fino a 10 ore nella settimana di riferimento il 2,0 per cento degli occupati, con incidenze comprese tra lo 0,9 per cento dell'industria e il 2,6 per cento del terziario.

Nella classe tra 11 e 30 ore si è collocato il 14,3 per cento degli occupati. Rientrano in questa classe il 17,5 per cento dei lavoratori dei servizi a fronte del 15,3 e del 7,4 per cento rispettivamente dell'agricoltura e dell'industria. Il 65,4 per cento degli occupati ha lavorato settimanalmente almeno 31 ore, con un massimo del 76,4 per cento nelle costruzioni.

Occupati dipendenti a termine per sesso, ripartizione geografica, settore di attività economica. III trimestre 2007

Caratteristiche	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni su III trim. '06		Incidenza % su totale dipendenti	
		Assolute (migliaia di unità)	Percentuali	III trim. '06	III trim. '07
Totale	2.361	112	5,0	13,2	13,6
Maschi	1.174	46	4,1	11,5	11,8
Femmine	1.186	66	5,9	15,6	16,1
Nord	1.004	79	8,6	10,6	11,2
<i>Nord-ovest</i>	520	15	2,9	9,9	10,1
<i>Nord-est</i>	484	65	15,4	11,4	12,9
Centro	478	40	9,1	12,7	13,5
Mezzogiorno	879	-7	-0,8	18,5	18,1
Agricoltura	250	-16	-5,9	52,3	54,3
Industria	559	42	8,2	9,4	10,0
Servizi	1.552	85	5,8	13,3	13,7

Occupati per numero di ore settimanali effettivamente lavorate e settore di attività economica. III trimestre 2007
(incidenze percentuali)

Settori di attività economica	Assenti dal lavoro	Fino a 10 ore	11-30 ore	31 ore e oltre		Valore non disponibile	Totale
				Totale	di cui: 40 ore		
Totale	17,5	2,0	14,3	65,4	30,0	0,7	100,0
Agricoltura	8,2	2,2	15,3	72,8	24,4	1,4	100,0
Industria	17,1	0,9	7,4	74,0	47,9	0,6	100,0
<i>in senso stretto</i>	18,1	0,9	7,4	73,1	47,6	0,6	100,0
<i>costruzioni</i>	14,4	0,9	7,5	76,4	48,7	0,8	100,0
Servizi	18,2	2,6	17,5	61,1	22,2	0,7	100,0

- *L'evoluzione*

Il lavoro a tempo parziale ha fatto la sua prima apparizione in Italia solo negli anni settanta, esclusivamente nella forma orizzontale: più che una tipologia di rapporto di lavoro, si traduceva in una facoltà datoriale di riduzione dell'orario normale di lavoro limitata solo a pochi CCNL, a fronte di situazioni gravi e documentate (e comunque temporanee) rappresentate dal lavoratore.

L'intervento istitutivo del lavoro a tempo parziale in Italia risale al 1984, anno in cui, con la legge n. 863 del 19 dicembre (che convertiva il precedente decreto nr. 729), si disciplinavano le condizioni di tale rapporto di lavoro, evitando tuttavia ulteriori forme di flessibilità stante il divieto esplicito di clausole di elasticità o di lavoro supplementare. Nei quindici anni di inalterata vigenza della disposizione legislativa, le crescenti istanze di modernizzazione e maggiore flessibilità dell'istituto, non sono riuscite ad indurre compiutamente il legislatore ad adottare la necessaria riforma, pur nella consapevolezza della ormai insostenibile rigidità della disciplina. Solo nel 2000, con il decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio, in attuazione della direttiva dell'UE 97/81 del 15 dicembre 1997, sono state introdotte sostanziali modifiche, inquadrando con maggiore precisione il lavoro a tempo parziale, ponendolo in stretto riferimento con quello a tempo pieno ed intendendolo quale attività ad orario inferiore rispetto a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Con il medesimo decreto, veniva sancita la distinzione tra lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (riduzione dell'orario giornaliero di lavoro) part-time verticale (prestazione pur svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno) e part time misto (rapporto articolato con la combinazione delle modalità orizzontale e verticale). L'ipotesi di part time cd. "ciclico" avanzato nello sviluppo della dottrina, risultava quindi recepito nella concezione legislativa di part time verticale.

part time orizzontale

La riduzione del normale orario di lavoro rispetto al tempo pieno avviene giornalmente: in altri termini, il lavoratore con contratto di lavoro part time orizzontale presta la propria attività lavorativa tutti i giorni, ma per un numero di ore minore.

part time verticale

In questa tipologia di part time il lavoratore presta la propria attività lavorativa solo in determinati giorni della settimana, ovvero in determinate settimane del mese, ovvero in determinati mesi dell'anno, a tempo pieno nei soli periodi lavorati

part time misto

Il lavoratore con contratto di lavoro part time di tipo misto presta la propria attività lavorativa combinando le due tipologie di part time orizzontale e verticale: ad esempio, il lavoratore svolge la propria attività lavorativa tutti i giorni della settimana, ma per due giorni a tempo pieno e per i restanti tre a tempo parziale.

Le condizioni e le modalità delle prestazioni lavorative dei contratti di lavoro a tempo parziale rimanevano generalmente determinati dai CCNL. La disciplina legale delle clausole di flessibilità (che riguardavano nello specifico lavoro supplementare e lavoro straordinario) applicabili ai contratti di lavoro a tempo parziale, consentivano ai lavoratori ed ai datori di lavoro di variare l'orario di lavoro nel suo limite massimo.

Clausole di flessibilità

lavoro supplementare

- **Rappresenta la differenza tra orario concordato nel contratto part time e normale orario di lavoro.**
- **Il lavoro supplementare era consentito solo nel part time orizzontale e in quello misto.**
- **La disciplina del lavoro supplementare veniva stabilita dalla contrattazione collettiva. Questo comportava che il consenso del lavoratore era necessario solo se il CCNL non prevedeva la facoltà, per il datore di lavoro, di richiedere prestazioni supplementari.**



Lavoro supplementare

Lavoro straordinario

Quando l'orario di lavoro superava le 40 ore settimanali, si verificava la fattispecie del lavoro straordinario, ammesso solo nel part time verticale e in quello misto.



Clausole di elasticità

A differenza delle clausole di flessibilità, le clausole di elasticità consentivano al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa

Questo tipo di clausole era applicabile ai soli contratti di lavoro part time verticale e misto.

Anche queste clausole dovevano essere previste e disciplinate dai CCNL.

Se la contrattazione collettiva non prevedeva né disciplina le clausole di flessibilità e di elasticità, queste potevano essere apposte al contratto individuale dalle singole parti: in altri termini, il datore di lavoro ed il lavoratore potevano concordarne l'apposizione, per l'efficacia delle quali era necessario il consenso del lavoratore prestatore per iscritto.

Se il lavoratore non intendeva accettare l'apposizione delle clausole di elasticità o di flessibilità, il datore di lavoro non aveva comunque la possibilità di applicare sanzioni disciplinari né, tantomeno, di intimare il licenziamento

Del lavoro supplementare (vedasi circ. Minlavoro 46/2001)

La flessibilità dei sistemi di organizzazione degli orari, quale contributo importante allo sviluppo del part-time, risulta principalmente favorita oltre che dalle disposizioni sulle c.d. clausole elastiche anche dalla previsione della possibilità di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale mediante il riconoscimento in capo al datore di lavoro della relativa facoltà. Com'è noto il ricorso al lavoro supplementare in precedenza era escluso dal comma 4 dell'art. 5 della legge 863/84 con divieto peraltro rimovibile dai contratti collettivi (anche aziendali) con riferimento "a specifiche esigenze organizzative". Con la nuova normativa cade il divieto di ricorso alle prestazioni supplementari che possono essere svolte dal lavoratore part-time orizzontale assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato nelle ipotesi previste dalla legge e dalla contrattazione sempre che, salvo quanto stabilito in via transitoria dall'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 in attesa delle discipline contrattuali, sia intervenuto al riguardo il contratto collettivo che il datore "effettivamente applichi". In tal senso, il decreto legislativo stabilisce, all'art. 3, comma 1, che il datore di lavoro possa richiedere l'effettuazione di lavoro supplementare (intendendo per tale quello che superi l'orario concordato ed entro i limiti dell'orario a tempo pieno) purché la contrattazione collettiva, alla quale pertanto resta affidato un compito essenziale, preveda il numero massimo di ore effettuabili nell'anno, nonché il numero massimo delle ore effettuabili nella giornata e le cause obiettive che ne giustificano il ricorso. Dal tenore della disposizione sopra illustrata appare evidente che, nella fattispecie, il potere direttivo del datore di lavoro subisce un bilanciamento ad opera della contrattazione cui il legislatore, come in altre ipotesi già normate, direttamente rinvia in funzione di controllo su uno strumento di gestione del personale altrimenti lasciato al potere discrezionale dell'imprenditore. In sostanza il legislatore delegato ha ritenuto che la sede più appropriata per tutelare il lavoratore ad orario ridotto, a fronte delle riconosciute esigenze di maggiore flessibilità del lavoro, è da individuare nell'autonomia collettiva, anteposta a quella individuale, oggettivamente più fragile nel conflitto con il contraente economicamente più forte nella risoluzione del relativo conflitto di interessi. A tal fine, l'art. 3, comma 2, del decreto, stabilisce che:

1. deve trattarsi di contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) stipulati dai sindacati particolarmente qualificati sul piano rappresentativo ex art. 1, comma 3;
2. deve trattarsi di contratti effettivamente applicati dal datore di lavoro.

E' a tale contrattazione (lettere a), b) e c) art. 3, comma 2) demandata, nel concreto, l'individuazione, rispettivamente del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nell'anno, del numero massimo di tale lavoro effettuabile nella singola giornata nonché delle obbiettive causali legittimanti tali prestazioni. In questo caso si può ritenere, in analogia alla giurisprudenza intervenuta sul lavoro straordinario nel contratto di lavoro subordinato a tempo pieno (Cass. n. 2073/1992; Cass. n. 1484/1989, etc.), che le previsioni in materia contenute nel contratto collettivo manifestino anche il preventivo assenso del lavoratore interessato all'effettuazione del lavoro supplementare, nei limiti stabiliti dallo stesso contratto collettivo.

In mancanza di un'espressa indicazione della contrattazione collettiva in merito agli elementi di cui alle lettere a), b) e c) dell'art. 3, comma 2, deve ritenersi ammissibile che il consenso del lavoratore all'effettuazione di prestazioni supplementari possa manifestarsi anche tacitamente, attraverso l'accettazione in via di fatto della richiesta datoriale di svolgimento delle medesime. Nel contesto normativo delineato dal decreto in epigrafe, attento al bilanciamento fra esigenze di elasticità organizzativa delle imprese e salvaguardia di spazi di autodeterminazione del lavoratore part-time, la vera garanzia riconosciuta a quest'ultimo in materia di lavoro supplementare consiste, infatti, nella possibilità di rifiutare le relative prestazioni, avvalendosi di un diritto al cui eventuale esercizio (ex art. 3, comma 3,) non può seguire nessuna implicazione di carattere penalizzante per il lavoratore medesimo, né in termini di sanzioni disciplinari, né di licenziamento (neppure per giustificato motivo oggettivo, come testimonia l'ampio e determinato riferimento al "giustificato motivo" utilizzato dal legislatore). Va da sé che le medesime regole in tema di lavoro supplementare si applicano anche a lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti, giacché nel caso in esame non è in discussione la questione di una applicazione erga omnes delle clausole dei contratti collettivi ma il ben diverso problema della procedimentalizzazione, ad opera della contrattazione collettiva, del potere organizzativo del datore di lavoro. Sulla regolazione del lavoro supplementare vanno registrate alcune modifiche di rilievo da parte del decreto legislativo correttivo n. 100/2001 al testo originario (art. 3, commi 4 e 6 novellati).

Le ore di lavoro supplementare nel part-time orizzontale potranno essere liberamente determinate in sede negoziale sotto il profilo della quantità, dell'entità della retribuzione, dei tetti massimi e della maggiorazione nel caso di superamento dei tetti stessi, mentre alla legge restano spazi meramente residuali. In particolare, è significativa la modifica relativa al regime delle maggiorazioni in caso di superamento del tetto. Difatti, diversamente dalla disciplina prevista dall'originaria formulazione dell'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 61, la maggiorazione del 50 per cento viene ora ad operare solo in mancanza di previsioni contrattuali, in quanto viene rimessa alla contrattazione collettiva la determinazione della misura della maggiorazione prevista in caso di superamento del tetto e non già la sola possibile elevazione della misura stessa del 50 per cento fissata dalla legge, come invece stabiliva la disposizione previgente. In definitiva, alla legge restano, dunque, anche su questo punto, spazi residuali, sicché in mancanza o in attesa di disciplina contrattuale varranno le regole di legge: un tetto massimo del 10% (c.d. franchigia) di lavoro supplementare e una retribuzione, all'interno di questo tetto, equiparata alle ore ordinarie, mentre scatta una maggiorazione del 50% se viene superato tale limite massimo. Si deve ancora aggiungere che le innovazioni in materia di lavoro supplementare, fatto salvo il principio del consenso del lavoratore nonché la disposizione sulla "franchigia" del 10 % (nel senso innanzi specificato), non sono tuttavia di immediata applicazione. Difatti, con disposizione di carattere transitorio (art. 3, comma 15), le clausole collettive in materia continuano a produrre effetti sino alla rispettiva scadenza, facendosi comunque carico alle parti sociali di provvedere al loro adeguamento entro il termine del 30 settembre 2001 (così differito dal decreto correttivo) in maniera da contemperare ragionevolmente il rispetto del principio di libertà sindacale con l'osservanza del principio di uguaglianza.

La previsione, di cui al comma 5 dello stesso articolo, innovativa rispetto alla precedente normativa, estende poi al lavoro a tempo parziale verticale la disciplina ordinaria sul lavoro straordinario, anche con riferimento al tetto massimo previsto ai sensi della legge 409/98, comunque, da riproporzionare – salva diversa previsione collettiva – in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale. Quanto al consolidamento del c.d. "supplementare strutturale", va evidenziato che secondo la riformulazione del comma 6 dell'art. 3 operata dal decreto legislativo correttivo ne è rimessa la eventuale previsione nonché la disciplina interamente alla contrattazione collettiva che, in tal caso, dovrà provvedere fra l'altro, a specificare il concetto di lavoro supplementare svolto "in via non meramente occasionale", richiamato dal legislatore delegato.

Delle clausole elastiche (vedasi circ. Minlavoro 46/2001)

La nuova normativa al comma 7 dell'art. 3 introduce anche le c.d. clausole elastiche che consentono cioè al datore di lavoro di variare la collocazione dell'orario di un dipendente part-time originariamente stabilita nel contratto. Le previsioni normative sul punto vanno inquadrare nel contesto ordinamentale in cui assume particolare rilevanza la sentenza 11 maggio 1992, n. 210, della Corte Costituzionale. Infatti, sia pure con sentenza interpretativa di rigetto della previgente normativa, il giudice delle leggi ha escluso l'ammissibilità di qualunque forma di contratto c.d. a "chiamata" o "comando" nel presupposto che il rapporto a tempo parziale si distingue da quello a tempo pieno per il fatto che, in dipendenza della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa, lascia al prestatore d'opera un largo spazio per le altre eventuali attività la cui programmabilità, da parte dello stesso lavoratore, deve essere salvaguardata. Nell'ambito di tali indirizzi della Corte Costituzionale va dunque collocato l'operato del legislatore in materia inteso anche ad evitare il rischio di discriminazioni indirette in dipendenza dell'esclusione dell'accesso al part-time che, clausole illimitatamente elastiche potrebbero determinare per un gran numero di soggetti, prevalentemente donne, che si verrebbero a trovare nell'impossibilità di conciliare la prestazione lavorativa con gli impegni familiari e, quindi, anche di integrare la propria retribuzione. Conseguentemente, il legislatore, in coerenza con la scelta di una "flessibilità normata" che contempera l'esigenza produttiva dell'impresa con adeguate garanzie per il lavoratore, introduce una serie di condizioni, cautele e limiti inderogabili. Pertanto, all'evidente scopo di realizzare il c.d. garantismo flessibile, il legislatore ha attribuito anche in questo caso, come in quello sul lavoro supplementare, all'autonomia collettiva, un ruolo assai incisivo demandando proprio ai contratti collettivi la possibilità (art. 3 comma 7) di modificare la distribuzione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella inizialmente stabilita nel contratto individuale con riferimento alla sola collocazione temporale dell'orario e di regolamentarne le modalità e le condizioni a fronte delle quali è consentito al datore di lavoro variare la collocazione dell'orario di un lavoratore part-time. Per altro verso, il legislatore ha ribadito il principio della volontarietà del lavoratore (comma 9), nel senso che la possibilità di far ricorso alle clausole elastiche è subordinata al consenso del lavoratore che deve essere espresso in questo caso in forma scritta, "ad substantiam" in un atto separato, anche successivo al contratto individuale o contestualmente a quest'ultimo, fatto salvo, comunque, l'obbligo del preavviso.

Nel patto, oltre alla data di stipulazione, è fatta menzione della possibilità di denuncia che consente al lavoratore, una volta accettata la clausola, di esercitare il diritto di ripensamento, ma solo:

- a. per motivi familiari;
- b. per esigenze di tutela della salute;
- c. per necessità di svolgimento di una seconda attività lavorativa (subordinata od autonoma che sia).

Occorre, inoltre, segnalare l'intervento correttivo recato dal decreto legislativo n. 100, sempre in funzione di miglior raccordo fra l'istituto e le esigenze produttive che ha introdotto la possibilità che i contratti collettivi:

- a. riducano il preavviso fino a 48 ore per l'esercizio da parte del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, con possibilità di introdurre maggiorazioni in funzione compensativa; resta ferma, come è ovvio, la possibilità che il compenso dovuto per la maggiore disponibilità del lavoratore sia graduato dai contratti collettivi secondo modulazioni variabili, distinguendo, ad esempio, fra periodi di mera disponibilità e periodi del rapporto in cui l'elasticità nella variazione dei turni di lavoro è concretamente applicata.
- b. stabiliscano un periodo superiore a 5 mesi per la denuncia da parte del lavoratore della disponibilità a svolgere lavoro a tempo parziale nel caso in cui tale denuncia sia determinata dalla necessità di attendere ad altre attività di lavoro subordinato o autonomo, prevedendo anche in tal caso una indennità compensativa. Deve ritenersi che, diversamente dai casi di esigenze di carattere familiare e di tutela della salute, si sia, nel caso citato, ravvisata la possibilità di operare sul terreno proprio delle compensazioni retributive.

Le ragioni che consentono di esercitare il diritto di ripensamento devono essere semplicemente documentate, non comprovate: ciò vuol dire che è esclusa qualsiasi contestazione sull'intensità dell'esigenza prospettata dal lavoratore, purché questa sia riconducibile a quelle avvalorate dal legislatore (o, in aggiunta, dalla contrattazione collettiva).

E' fatta salva la facoltà, durante lo svolgimento del rapporto, di stipulare un nuovo patto scritto che preveda un'articolazione dell'orario secondo clausole elastiche. Quest'ultima soluzione già accolta nell'ambito dell'orientamento interpretativo dominante costituisce, insieme al diritto di ripensamento, un aspetto necessario e irrinunciabile ai fini dell'ammissibilità delle stesse clausole elastiche. Poiché la soluzione sopra prospettata non comporta, sostanzialmente, modificazioni della quantità complessiva dell'orario di lavoro si precisa, in via definitiva, che la variazione della sola collocazione temporale di detto orario non dovrà essere oggetto di comunicazione all'organo ispettivo ai sensi dell'art. 12 del regolamento per l'applicazione del RDL 15 marzo 1923, n. 692. D'altra parte la determinazione elastica della sola collocazione temporale della prestazione rientra in un programma di flessibilità di orario che si concreta nella possibilità accordata al datore di lavoro di modificare di volta in volta, con l'osservanza, ovviamente, delle condizioni di legge, tale collocazione temporale rispetto a quella inizialmente concordata.

La riforma attuata dal D.lgs. n. 61 del 25/2/2000 intendeva quindi allinearsi al sistema ampiamente (e già da tempo) utilizzato in tutti i Paesi europei, per favorire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale in particolar modo nei confronti dei soggetti appartenenti alle fasce deboli ed a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, tra cui donne, giovani in cerca di prima occupazione ed anziani . Concetto peraltro ampiamente ripreso nella circolare Ministero del lavoro nr. 9/2004. Tali modifiche sono attuate mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale e valorizzando il ruolo della autonomia collettiva e di quella individuale, pur rispettando le disposizioni comunitarie in materia di tutela del lavoratore, come dettato dalla Direttiva CEE 97/81. In base alle disposizioni di tale direttiva, gli Stati membri dell'U.E. sono stati chiamati ad uniformare le singole legislazioni nazionali a quella europea, al fine di contribuire alla strategia globale per l'occupazione, eliminando le discriminazioni nei confronti dei lavoratori part-time e contribuendo allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi di accordo concilianti le diverse esigenze dei datori e dei lavoratori. Il recepimento, pertanto dell'accordo comunitario, consente un'organica disciplina del part-time, sia per quanto riguarda l'aspetto normativo, che quello contributivo, avendo come obiettivo la migliore e governata realizzazione della flessibilità del lavoro. Ai sensi del citato D. lgs. n. 61/2000, in specie l'art. 1, si intende per orario di lavoro quello fissato dal contratto individuale a cui debba attenersi un lavoratore, che risulti comunque inferiore al normale orario di lavoro settimanale fissato dalla legge in 40 ore (tempo pieno) (ora art. 3, D.lgs 66/2003) o al minor orario previsto dai C.C.N.L. Secondo il principio di non discriminazione adottato dal detto dlgs 61/2000, non poteva essere destinato al prestatore di lavoro a tempo parziale un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno, inquadrato allo stesso livello, (art.4 D.Lgs. 61/2000).

Tale principio sostanzialmente comportava parità di:

- importo della retribuzione oraria;
- durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro e malattie professionali
- applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro;
- accesso ai servizi sociali aziendali;
- criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- diritti sindacali.

Ovviamente, come del resto concepito in origine dalla L.863/84, il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale, va riproporzionato in base alla ridotta entità della prestazione lavorativa in relazione:

- all'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa;
- all'importo della retribuzione feriale;
- all'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Era tuttavia fatta salva l'opzione che i C.C.N.L. potessero disporre che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi a carattere variabile, venisse effettuata in misura più che proporzionale. Ipotesi, questa, che non risulta attuata nei rinnovi contrattuali a seguire.

Stante alla disciplina in esame, il part time risultava compatibile con il contratto di formazione lavoro, il rapporto di apprendistato, il contratto a termine. (si richiama in proposito la circolare Inps n. 123/2000).

Tale rapporto risulta compatibile, inoltre, con la qualifica di dirigente, come già precisato da tempo nella circolare Inps n. 65/1991, e con lo "status" di lavoratore socio di cooperativa. In relazione a tale ultimo particolare rapporto di lavoro (da porsi temporalmente ante legge 142/2001 sulla riforma del rapporto del socio lavoratore) va opportunamente richiamata la circolare Inps nr. 78 del 26 marzo 1997 che aveva già aperto una nuova visione (e legittimità) di tale rapporto. Ritenendo infatti legittima l'instaurazione di rapporti part time tra socio e cooperativa (pur se ai soli fini previdenziali) si riteneva sostanzialmente sussistenti i caratteri del rapporto subordinato tra i medesimi soggetti, anticipando il contenuto della citata legge 142/2001.

INPS - Circolare n. 78 del 26 marzo 1997

Estensione ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro del regime contributivo previsto per il lavoro a tempo parziale (art. 5, comma 5, della legge 19.12.1984, n. 863)

Il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale con telex n. 5/25558/70/Sub/PT del 7.3.1997, indirizzato alle Direzioni regionali e previdenziali del lavoro ed agli enti previdenziali, ha chiarito che - in relazione all'impatto positivo della riduzione degli oneri sociali ai fini dell'incremento occupazionale e degli indirizzi della più recente giurisprudenza della Suprema Corte in materia (v. Cass. Sez. lavoro 00638 del 22.01.1997) - le agevolazioni contributive previste per il lavoro subordinato a tempo parziale (art. 5, comma 5, D.L. 726/84, convertito con modifiche nella legge 863/84) trovano applicazione anche con riguardo ai soci di cooperative di produzione e lavoro che prestino la loro attività sociale con orario ridotto, nell'osservanza delle condizioni prescritte dal comma 2 del citato art. 5.

Ciò in considerazione del fatto che per una generale "fictio iuris", propria della materia previdenziale, ai fini contributivi la cooperativa è considerata datrice di lavoro dei propri soci.

Sulla base delle precisazioni ministeriali le cooperative potranno, pertanto, adempiere alla contribuzione di previdenza e assistenza sociale per i soci lavoratori a part-time in conformità a quanto previsto per i lavoratori dipendenti, tenendo, altresì, presente che la disposizione di cui all'art. 5, comma 5, della legge n. 863/1984, in materia di retribuzione minima imponibile, è stata modificata dall'art. 1, comma 4, del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito dalla legge 7.12.1989, n. 389. (v. circolare n. 68 del 10.4.1989).

Al momento, peraltro, stante la necessità di adottare criteri di raccordo del principio di cui sopra con il sistema vigente per categorie di cooperative che versano la contribuzione su retribuzioni convenzionali, la direttiva di cui sopra è immediatamente operativa per le cooperative che non adottano salari convenzionali.

Si fa, invece, riserva di ulteriori indicazioni per gli organismi disciplinati dal D.P.R. 30.4.1970, n. 602 o in genere per quelle cooperative per le quali sono stabilite retribuzioni convenzionali, dopo gli opportuni approfondimenti per i quali è stato interessato il predetto Ministero.

Sempre relativamente al socio lavoratore di società cooperative, la conclamazione nell'ordinamento della facoltà di instaurazione di rapporti part time (e di altri) si è compiuta con l'avvento della richiamata legge 142/2001. Nell'introdurre infatti la legittimità di instaurazione di rapporti di lavoro subordinato tra cooperativa e socio, si attribuiva facoltà per tali società di instaurare tutti i rapporti ricompresi nella tipologia subordinata del rapporto di lavoro, ivi compreso il part time con tutte le proprie modalità (orizzontale, verticale e misto). Naturalmente, in applicazione dell'art. 6 della Legge 142 detta, i particolari rapporti di part time (come ogni altro possibile) vanno espressamente previsti nel regolamento interno con specifica declaratoria, pena l'impossibilità di applicazione nei confronti dei soci lavoratori.

Tornando alla complessiva riforma introdotta con Dlgs 61/2000, particolare attenzione va rivolta alla nuova concezione della forma del contratto. Pur ribadendo la necessità dell'atto scritto (art. 2), il legislatore ha operato un superamento dell'orientamento giurisprudenziale e amministrativo, secondo il quale la forma scritta nel rapporto in esame era richiesta ad substantiam, quale requisito di vera e propria validità del relativo contratto. Sulle conseguenze del vizio di forma nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale vi era stata una notevole attività della giurisprudenza da cui è emersa una vasta e differenziata gamma di orientamenti (circa la conseguenza della mancanza dell'atto scritto nel caso concreto) talvolta in netto contrasto tra loro, peraltro, univoca sul valore costitutivo dell'atto scritto.

In tale situazione il Ministero con circolare n. 37/93 aveva ritenuto che in presenza di contratti ad orario ridotto senza l'adozione della forma scritta il regime giuridico previsto dall'art. 5 della legge 863/84 non poteva trovare applicazione, atteso che ad essi avrebbe potuto applicarsi solo la disciplina che scaturisce dal diritto comune.

La nuova normativa, risolvendo definitivamente la vexata quaestio, dichiarava che la forma scritta del contratto è richiesta soltanto ai fini di prova per cui ove la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni, sia pure nei limiti di cui all'art. 2725 cod. civ., fermo restando che l'eventuale mancanza o indeterminatezza delle indicazioni circa la durata delle prestazioni e della collocazione temporale dell'orario "non comporta la nullità del contratto", (art. 8, comma 2).

In un settore tradizionalmente dominato dal principio della libertà della forma e dell'autonomia delle parti, il legislatore ha voluto coerentemente stabilire la semplice forma del "documento" ossia del contratto, come strumento per raggiungere lo scopo che è quello di fissare in esso i contenuti del particolare rapporto di lavoro che lo stesso legislatore ha indicato (distribuzione dell'orario di lavoro) e quindi agevolarne l'accertamento in modo da evitare una utilizzazione non corretta dell'istituto. In definitiva la forma scritta è da considerare non più come condizione di validità dell'atto negoziale, bensì solo come requisito ai fini di prova, per cui oggi anche i contratti part-time stipulati senza l'adozione di tale forma sono assoggettati di conseguenza (al pari di quelli risultanti da atto scritto), al regime giuridico stabilito per il part-time dal nuovo decreto.

Per altro verso, è da rilevare che in difetto di prova (sia documentale, sia per testimoni) la sussistenza fra le parti di un rapporto a tempo pieno e non già a tempo parziale potrà essere giudizialmente dichiarato su richiesta del lavoratore. Altro aspetto di notevole portata è quello dei criteri di computo dei lavoratori part time nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione di istituti che a tale consistenza facciano riferimento dettati dall'art. 6 del citato Dlgs 61.

Il comma 1 di tale art. 6 come ridefinito dal decreto correttivo, stabilisce che in tutte le ipotesi in cui, per legge o per contratto collettivo, si rende necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a part-time si computano sommando l'orario concordato con ogni singolo lavoratore e raffrontando la somma con l'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma come innanzi individuata e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Esempio

3 lavoratori siano assunti con contratto di part-time orizzontale con orari settimanali, rispettivamente, di 18, 20 e 24 ore, si procederà al seguente calcolo:

$18 + 20 + 24 = 62$ ore : 40 ore (orario normale) = 1 unità con il resto di 22 ore e poiché 22 ore superano la metà dell'orario normale (40 ore), si computerà – come arrotondamento – una ulteriore unità.

Nella fattispecie, quindi, i 3 lavoratori part-time determinano 2 unità lavorative ai fini previsti dall'art. 6.

Non è stata, invece, modificata dal decreto legislativo correttivo la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 6 del decreto legislativo n. 61 secondo cui ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

L'art. 7 infine del dlgs di riforma, conferma il rinvio ai contratti collettivi nazionali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per la definizione della modalità di applicazione al settore agricolo della normativa sul rapporto a tempo parziale.

L'analoga norma – con l'unica differenza del riferimento ai sindacati "maggiormente" anziché comparativamente" più rappresentativi – era posta dall'art. 13, comma 7 della legge 196 del 1997, abrogato dall'art. 11 del decreto. L'impianto generale realizzato dal Dlgs 61/2000 , pur rimanendo inalterato nella natura degli istituti, trova sostanziali modifiche nel Dlgs 276/2003, che possono essere così sintetizzate:

- 1) Abolizione della maggiorazione dei compensi del 50% in caso di superamento dei tetti massimi previsti per il lavoro supplementare;
- 2) Non è più rimessa ai contratti collettivi la possibilità di consolidare l'orario (ovvero in presenza di contratto a X ore, se si verificavano spesso X+Y ore supplementari, il rapporto si consolidava in orario definitivo di X+Y ore);
- 3) Estensione della possibilità di ricorso al part time nel settore agricolo;
- 4) Relativamente alle clausole flessibili o elastiche, esse non sono più materia esclusiva della contrattazione collettiva, ma materia disponibile anche dei singoli contratti individuali.
- 5) Abrogato il diritto al ripensamento, ovvero il diritto per il lavoratore – a richiesta, e dopo sei mesi – di ritornare alla collocazione temporale inizialmente prevista.
- 7) Inapplicabilità della disciplina nel rapporto di lavoro pubblico
- 8) Minori attribuzioni alle organizzazioni sindacali: il ruolo sindacale di controllo ed assistenza vigente sino alla previgente normativa, ne esce fortemente ridimensionato.

L'art. 46 del D.lgs. 276/2003, nel suo complesso, sposta letteralmente le competenze specifiche della tutela sindacale nell'alveo (ben più debole) della autonomia individuale, quindi rimessa alla volontà negoziale delle parti: non di poco peso tale scelta del legislatore che, di fatto, abbassa la soglia di tutela del lavoratore incidendo sul sistema della protezione sindacale, propria e consolidata nel nostro diritto del lavoro, prediligendo la maggiore discrezionalità tra le parti

9) Minori attribuzioni alla contrattazione nazionale : Se la materiale organizzazione del lavoro part time è demandata all'autonomia negoziale delle parti stipulanti, come in effetti è anche in materia di lavoro supplementare e clausole elastiche sulla scorta del consenso del lavoratore, alla contrattazione collettiva resta ben poco margine per regolamentare la particolare disciplina; si introduceva anche una forma di dualismo contrattuale per lo stesso rapporto di lavoro, allorché si affermava la possibilità di ricorrere ad altro CCNL ove il proprio non preveda alcuna disciplina in merito.

Come potrà evincersi anche dalle vigenti modifiche operate dal procollo sul welfare 2007, le alterne variazioni legislative continuano a riguardare la disponibilità di diritti , le tutele ed il relativo livello di contrattazione (nazionale o delle parti stipulanti) .

- *Il nuovo part time*

Con legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante 'Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività ' , si interviene nuovamente sul Dlgs 61/2000, e, in particolar modo sulla regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili, sulla regolamentazione della trasformazione del rapporto di lavoro , provvedendo ad introdurre nuove tipologia di diritto di precedenza. Quanto ad un primo profilo, se la contrattazione nazionale nulla dispone, è sottratta all'autonomia individuale la possibilità di definire nel contratto di lavoro a tempo parziale clausole che consentano al datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa come prima previsto nell'ambito delle clausole flessibili o aumenti della quantità della prestazione , come prima previsto nell'ambito delle clausole elastiche.

La disciplina demandata ai CCNL

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La facoltà di utilizzo di tali clausole nel contratto individuale è quindi subordinato alla sussistenza della specifica previsione nel CCNL applicato. Qualora quindi tale previsione sia effettiva, viene posta (e ripristinata) l'ulteriore condizione del consenso scritto del lavoratore: consenso da manifestarsi in sede di contratto di lavoro o anche successivamente in ogni caso di mutate esigenze organizzative aziendali. Può rientrare nel medesimo alveo delle condizioni necessarie alla apposizione delle dette clausole, anche esercizio del diritto da parte del lavoratore di ricevere a riguardo un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi. Termine questo, che tuttavia può essere derogato dalle parti anche in altro termine inferiore, consensualmente individuato. Si ritiene, in proposito, che l'individuazione concordata di un termine inferiore a quello normativamente previsto, debba essere espressamente riportata in contratto o nell'atto pattizio successivo da sottoscrivere.

Apposizione di clausole elastiche e/o flessibili

Condizioni

- **Previsione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**
- **Consenso del lavoratore in forma scritta**
- **Diritto del lavoratore al preavviso di 5 giorni (o minor termine concordato tra le parti**

Ai contratti collettivi che provvederanno a recepire le nuove modalità inerenti la variazione in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, è anche demandato il compito di individuare specifiche ed ulteriori compensazioni a favore del lavoratore. Sorge ora la problematica relativa alla legittimità della sussistenza delle clausole in argomento in contratti di lavoro già in essere alla data di entrata in vigore della Legge 247/07 . Deve ritenersi in proposito che esse possano continuare a sussistere legittimamente ed ad esplicare i propri effetti per tutta la durata del contratto di lavoro, ove adottate antecedentemente al 1[^] gennaio 2008 anche in assenza di previsione dei CCNL. Successivamente al detto 1[^] gennaio, ogni apposizione delle citate clausole nei contratti di lavoro in quanto operate in assenza di previsione dei CCNL , appare illegittima. Ulteriore profilo del provvedimento riguarda l'estensione al settore del pubblico impiego del diritto di trasformazione in un contratto a tempo parziale , nel caso in cui il lavoratore sia affetto da patologie oncologiche. Tale esplicita estensione si è resa necessaria in quanto la riforma di cui al Dlgs 276/2003 non si applicava al settore pubblico, nè quindi le condizioni di impiego part time. Secondo quindi la novazione introdotta dalla L. 247/07 (sostituendo l'art. 12 bis del Dlgs 61/2000) i lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Un diritto di precedenza viene anche previsto in occasione di patologie oncologiche. In caso di tali eventi riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ulteriore diritto di precedenza è stabilito anche con riguardo alla sussistenza di prole. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'introduzione dei suddetti diritti di precedenza devono intendersi non solo diritti soggettivi dei lavoratori al ricorrere delle citate condizioni, ma evidentemente anche un conseguente obbligo per il datore di lavoro di assegnare priorità alle richieste in tal senso avanzate, che divengono prioritarie rispetto ad altre istanze per diverse motivazioni.

Il lavoratore poi che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

E' qui opportuno richiamare l'esatta caratterizzazione della equivalenza di mansioni.

Secondo la giurisprudenza, il concetto di 'equivalenza' delle mansioni deve essere valutato in concreto, tenendo conto non solo della posizione oggettiva del lavoratore all'interno del contesto organizzativo e produttivo dell'impresa, ma anche del profilo soggettivo e del bagaglio professionale del lavoratore stesso. Infatti, sussiste equivalenza quando le mansioni, ancorché diverse, si trovino in linea con le capacità professionali e le attitudini acquisite dal lavoratore nel corso della propria esperienza lavorativa. In altre parole, il concetto di 'equivalenza' delle mansioni non necessariamente coincide con quello di 'identità': mansioni equivalenti possono essere anche mansioni tra loro differenti (per tutte, Cass., Sez. Lav., n. 10091/2006)

Va rilevato, conclusivamente, che il mancato esercizio dei citati diritti di precedenza per colpa del datore di lavoro che quindi non ottempera ai predetti obblighi, non risulta sanzionato in alcun modo. Ne consegue, quindi, che la legittima fruizione di un diritto di precedenza negato pur sussistendone le condizioni, può essere rivendicato solo in sede giudiziale.

- *Il part-time nell'apprendistato*

Talune particolari annotazioni vanno evidenziate per il part time nel rapporto di apprendistato, stante le peculiarità di tale contratto.

Con circolare Ministero del Lavoro nr 102/1986 si apriva alla possibilità di instaurare rapporti di apprendistato a tempo parziale, pur richiedendo una specifica valutazione caso con riferimento alla necessità di considerare se la durata delle prestazioni lavorative fossero tali da consentire, in rapporto alle peculiari caratteristiche delle singole ed articolate esigenze formative, il conseguimento della relativa qualifica professionale. Tale iniziale apertura, si è andata consolidando, mantenendo tuttavia l'attenzione alle finalità formative di tale contratto come peraltro confermato nella successiva circolare 9/2004.

Nella risposta ad istanza di interpello prot. 25/I/0007209 del 13 dicembre 2006, il Ministero del Lavoro ha avuto modo di precisare che la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato. Pertanto, è ribadita la necessità di valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

Circa il limite minimo di formazione delle 120 annue previste in origine art. 16 della L. n. 196/1997 anche in conformità al principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, espresso nel secondo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, il detto periodo di attività formativa non può essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro.

Quanto ai casi di trasformazione del rapporto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale, il medesimo Ministero (circ. 46/01) ha specificato la finalità precipua della procedura, ovvero quella di verificare se la volontà manifestata dalle parti nell'atto di trasformazione corrisponda o meno ad una volontà reale, manifestata cioè senza condizionamenti.

La Divisione V della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del dicastero, con nota del 2 aprile 2004, ha ritenuto peraltro che in tale sede possa essere effettuata anche una valutazione circa la compatibilità tra la riduzione dell'orario di lavoro ed il rispetto degli obblighi formativi del contratto di apprendistato.

Nel caso invece di instaurazione del rapporto di apprendistato a tempo parziale in origine, la stipula del contratto non è subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario. L'attivazione del Servizio ispettivo prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro contrasterebbe, infatti, con lo spirito e la lettera del D.Lgs. n. 276/2003, che ha abrogato l'autorizzazione preventiva rilasciata dalla Direzione provinciale del lavoro proprio con lo scopo di eliminare ogni appesantimento burocratico connesso alla stipula del contratto di apprendistato.

- *L'indennità di disoccupazione*

L'art. 45, terzo comma, del regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827 (Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale), convertito, con modificazioni, nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, prevedeva originariamente che «*l'assicurazione per la disoccupazione involontaria ha per scopo l'assegnazione agli assicurati di indennità nei casi di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro*».

Secondo una prima interpretazione della Corte di Cassazione , non potevano contemplarsi tra i lavoratori disoccupati involontari aventi diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria, i lavoratori occupati con contratto a tempo parziale verticale su base annua ultrasemestrale che abbiano chiesto di essere tenuti iscritti nelle liste di collocamento per i periodi di inattività.

La questione è stata oggetto di controversi interventi in dottrina e giurisprudenza, sino ad essere risolta dalla Corte Costituzionale innanzi alla quale erano stati sollevati profili di incostituzionalità (sent nr, 121/2006). La giurisprudenza della Corte di cassazione in un primo momento ha ritenuto che il lavoratore a tempo parziale annuo abbia diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di sospensione della sua prestazione tra una fase di lavoro e l'altra, purché per tali periodi risulti iscritto nelle liste di collocamento. Ma in seguito è sorto sul punto un contrasto composto dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 1732 del 2003. La sentenza ha affermato che l'indennità di disoccupazione non spetta in nessun caso di lavoro a tempo parziale su base annua, in quanto – da un lato – la stipula di un tale contratto «dipende dalla libera volontà del lavoratore contraente e perciò non dà luogo a disoccupazione involontaria indennizzabile nei periodi di pausa» e – dall'altro – questa conclusione non contraddice la disciplina della disoccupazione involontaria per i lavori stagionali, che non può essere estesa in via analogica ai lavori a tempo parziale su base annua. La Corte Costituzionale nella richiamata sentenza, ha conclusivamente affermato che nel lavoro a tempo parziale verticale il rapporto “prosegue” anche durante il periodo di sosta, pur con la sospensione delle corrispettive prestazioni, in attesa dell'inizio della nuova fase lavorativa. L'esclusione del diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di mancata prestazione dell'attività lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale su base annua non viola tra l'altro l'art. 38 Cost., perché nel tempo parziale verticale il rapporto di lavoro perdura anche nei periodi di sosta, assicurando al lavoratore una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione.

•

Marzo 2008