



Provincia Autonoma di Trento
Agenzia per la famiglia,
la natalità e le politiche giovanili

**IL PART-TIME E LA CONCILIAZIONE
TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO**

Orario di lavoro – tempo parziale – flessibilità – sicurezza – conciliazione vita/lavoro

MARTINA CIAGHI

Tesi Magistrale
2016

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili

Luciano Malfer

Via don Giuseppe Grazioli, 1 - 38122 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenziafamiglia@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it

Editing a cura di *Giorgio Battocchio*

Copertina a cura di *Sabrina Camin*

Stampa: *Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento*

Trento – Settembre 2017

PRESENTAZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale – *part-time* – con la riforma introdotta dal *Jobs Act* del 2014 ha acquisito novità e correttivi che meritano un’attenzione particolare da parte delle organizzazioni sensibili al tema della conciliazione vita-lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo parziale si presentava in Italia nel 1984 come «il paradigma della ricerca dell’equilibrio» tra interessi opposti tra loro: da un lato quello dei lavoratori e delle lavoratrici, che necessitavano di una “formula” che consentisse loro di inserirsi nel mondo del lavoro e/o conciliare gli impegni familiari «ovvero di studio e di formazione» con quelli professionali; dall’altro l’interesse delle imprese a ricorrere a strumenti flessibili con lo scopo di ottimizzare l’uso degli impianti e il livello della produzione e favorire la crescita dell’occupazione.

Con il passare degli anni il *part-time* ha assunto, nell’evolversi delle norme riguardanti il mondo del lavoro e delle contrattazioni collettive, connotazioni distorte perdendo la sua originaria fisionomia che puntava a favorire la conciliazione. Oggi, infatti, si ha l’impressione che il tempo parziale serva a favorire il bisogno di adattabilità delle imprese nell’organizzazione del lavoro e di conseguenza vengano mortificate le esigenze dei lavoratori.

È indubbio che nell’arco di poco più di una decina di anni il legislatore sia intervenuto innumerevoli volte a modificare il quadro normativo del lavoro a tempo parziale conferendo all’istituto un certo carattere di instabilità. Al susseguirsi delle varie legislature è corrisposta una diversa combinazione degli interessi in gioco, ossia un diverso bilanciamento delle esigenze relative all’organizzazione aziendale e delle esigenze personali del lavoratore. Un bilanciamento che risulta lontano dall’essere raggiunto o quanto meno dall’essere equo. Il lavoratore resta comunque sempre soggetto debole del rapporto di lavoro e la sua volontà esposta alle eventuali pressioni della parte datoriale.

Il *part-time* è stato, dunque, al centro di una trasformazione funzionale: da strumento prescelto per favorire il connubio tra impegni professionali e responsabilità familiari a strategia aziendale per far fronte a problemi strutturali interni inerenti la sua organizzazione e come strumento “anti-crisi”.

Lo studio di Martina Giaghi - che ringraziamo per averci dato l’opportunità di questa pubblicazione - presenta l’evolversi del *part-time* negli oltre trent’anni della sua storia nell’ambito dell’organizzazione del lavoro italiano. Il valore aggiunto di questa tesi di laurea è dato anche dal profilo giurisprudenziale che fornisce un significativo supporto normativo all’evolversi di questo strumento nato come *policy* a sostegno della conciliazione vita-lavoro.

Il *Family Audit*, che persegue la conciliazione vita-lavoro, trova nel tema della pubblicazione un valido supporto per gli attori impegnati presso le organizzazioni nei *work-shop* e negli *audit* richiesti dall’iter di certificazione.

Luciano Malfer
Dirigente Generale Agenzia per la famiglia

INDICE

PRESENTAZIONE.....	3
INTRODUZIONE.....	7
CAPITOLO PRIMO	
Profili generali ed evoluzione normativa delle fonti di disciplina del <i>part-time</i>	
1..... Part-time: la “prima” normativa del 1984	9
2..... La dimensione internazionale: la Convenzione OIL 24 giugno 1994, n. 175.....	11
3..... Segue: la dimensione europea del lavoro a tempo parziale: la direttiva 97/81/CE.....	13
4..... Il d.lgs. n. 61/2000 attuativo della dir. 97/81/CE.....	17
5..... La riforma Biagi: il d.lgs. n. 276/2003.....	20
6..... Dalla riforma del 2003 alle modifiche introdotte ad opera della l. n. 247/2007	24
7..... La legge n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012).....	27
8..... Il nuovo part-time dopo gli ultimi interventi del 2012 e del 2015: la riforma “Fornero”	29
8.1... Segue: le novità del d.lgs. n. 81 del 2015 attuativo del c.d. Jobs Act.....	32
CAPITOLO SECONDO	
La disciplina legale del <i>part-time</i>	
1..... Nozioni e tipologie.	36
2..... Forma, contenuto e obblighi di comunicazione del contratto.....	38
2.1... Segue: l’apparato sanzionatorio.....	42
3..... Le incentivazioni “specifiche” al part-time.....	44
3.1... Il part-time a tempo determinato.....	44
3.2... Gli incentivi economici.....	45
3.3... Il computo dei part-timers.....	47
4..... Il principio di non discriminazione nella disciplina del part-time.	48
5..... Il principio di volontarietà.	52
6..... La disciplina previdenziale.	54
7..... Il part-time nelle pubbliche amministrazioni. Breve excursus e recenti innovazioni	57
CAPITOLO TERZO	
Le fattispecie della trasformazione del rapporto di lavoro	
1..... Premessa.	63
2..... La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.	65

2.1... Il diritto di precedenza al part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative.....	67
2.2... La priorità per ragioni di cura.	69
2.3... La “mera considerazione” delle domande di trasformazione dei lavoratori non versanti in situazioni particolari.....	70
2.4... I criteri di scelta.	72
2.5... Le sanzioni in caso di violazione del diritto di precedenza.	73
2.6... La tutela del rifiuto alla trasformazione del rapporto di lavoro.	74
3..... La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.	77

CAPITOLO QUARTO

La gestione flessibile dell’orario nel contratto di lavoro a tempo parziale

1..... Premessa.	80
2..... Le forme di flessibilità funzionale: a) il lavoro supplementare.	80
3..... Segue: b) il lavoro straordinario.	85
4..... Segue: c) le clausole elastiche e flessibili: nozione ed evoluzione normativa.....	87
4.1... Le “nuove clausole elastiche” del Jobs Act.....	91
4.2... Il ruolo della contrattazione collettiva.	93
4.3... Il consenso del lavoratore.	96
4.4... Le sanzioni in tema di clausole elastiche.	99

CAPITOLO QUINTO

La conciliazione tra lavoro professionale e compiti di cura familiare

1..... Dalla conciliazione alla riconciliazione.	101
2..... Critiche e correttivi in tema di conciliazione.	103
2.1... Segue: le politiche aziendali “family friendly”.....	104
3..... Il part-time come strumento di policy a sostegno della conciliazione: opportunità o limite?	105
3.1... L’impatto della disciplina legale in tema di lavoro a tempo parziale sulla vita sociale dei part-timers.....	107
4..... La risposta degli ultimi interventi normativi al work-life balance in materia di lavoro a tempo parziale: il part-time parentale e di protezione	108
5..... Conclusioni.....	111

Bibliografia	113
---------------------------	-----

INTRODUZIONE

L'oggetto del presente lavoro di ricerca verterà sull'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale nel settore privato: l'argomento appare quanto mai attuale alla luce della recente Riforma voluta dal Governo Renzi (l. n. 183/2014 c.d. *Jobs Act*), i cui propositi sono stati attuati mediante l'adozione del d.lgs. n. 81/2015 rubricato "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*".

Tale novella si inserisce nell'ambito di una serie di interventi resi necessari dal perdurare di una crisi economica che si protrae nel nostro Paese – come pure nel resto d'Europa – dal 2008. Il *leitmotiv* di questa linea di azione affonda le radici nell'idea che per rilanciare l'economia e rimettere in moto il mercato del lavoro, sia necessario dare avvio ad un'opera di semplificazione delle discipline dei contratti di lavoro nel segno della flessibilità, ossia adattando le varie normative all'attuale contesto economico e produttivo. Uno degli strumenti più favorevoli alla realizzazione di questa *policy* è costituito dal lavoro a tempo parziale che, in ragione della sua particolare struttura, si presta ad essere lo strumento ideale per immettere nel mercato del lavoro massicce dosi di flessibilità.

Sulla base di questa premessa appare interessante capire se il *part-time* abbia davvero assunto una connotazione diversa rispetto alla sua vocazione originaria di strumento diretto ad incoraggiare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Nella studio dei vari aspetti che interessano il *part-time* si è scelto di seguire un metodo deduttivo, partendo da un inquadramento generale delle discipline di riferimento del lavoro a tempo parziale, per poi passare a trattare i vari profili particolari ad esso attinenti, e toccare infine la funzione primaria del *part-time* quale strumento conciliativo vita-lavoro.

Più dettagliatamente il *Capitolo Primo* vuole fungere da cornice all'intera ricerca fissando le coordinate normative del lavoro a tempo parziale che ne hanno guidato la concreta applicazione. La trattazione seguirà l'evoluzione della disciplina in materia secondo un ordine cronologico, mettendo in luce i punti salienti che hanno caratterizzato i diversi interventi legislativi, e le modifiche susseguitesi nel corso del tempo. Tale percorso evolutivo prenderà le mosse dalla "prima" disciplina di fonte legale del 1984 ^[1] segnata da un'eccessiva rigidità e stringatezza, per poi ampliare la prospettiva verso la dimensione internazionale ^[2] e sovranazionale ^[3].

Con il recepimento da parte dell'ordinamento italiano delle disposizioni contenute nella suddetta direttiva, si è giunti all'adozione del d.lgs. n. 61/2000, attraverso il quale si è cercato di plasmare la disciplina interna sugli basi degli obiettivi posti dal legislatore comunitario.

Tuttavia la normativa del 2000 aveva tradito lo spirito della direttiva, inducendo subito a mettere in cantiere una riforma realizzata con il d.lgs. n. 276/2003 (c.d. Riforma Biagi), la quale ha cambiato diversi aspetti dell'assetto normativo previgente. Il 2007 mediante la l. n. 247 condurrà ad un altro cambiamento che volgerà lo sguardo però al passato, a cui faranno seguito nel 2011 ^[4], e nel 2012 ^[5] ulteriori aggiustamenti «di ordinaria manutenzione» ^[6].

[1] Cfr. d.l. n. 726/1984 convertito nella l. n. 863/1984.

[2] Si rinvia alla Conv. OIL n. 175/1994.

[3] Si rimanda alla dir. 97/81/CE.

[4] Ci si riferisce alla l. n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012).

[5] Il rimando è alla l. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero).

[6] Tale espressione è ripresa da M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: meno flex, più security*, in *Lav. giur.*, 2012, 10, p. 968.

In ultimo si analizzerà l'attuale normativa racchiusa nel d.lgs. n. 81/2015 che ha innovato il precedente quadro delle regole sul *part-time*.

Nel *Capitolo Secondo*, si esporranno i vari aspetti, sia formali che sostanziali, della disciplina legale del lavoro a tempo parziale del settore privato, con una particolare attenzione ai principi di volontarietà e di non discriminazione, i quali costituiscono le fondamenta dell'intero impianto normativo. La sezione si chiuderà con un focus sul *part-time* nell'impiego pubblico attraverso una breve ricognizione della normativa vigente in tale campo e dei suoi sviluppi. Quest'ultimo argomento di sezione sarà affrontato in stretta connessione con la disciplina dettata per il settore privato, evidenziando le diversità e i tentativi di avvicinamento delle rispettive discipline di settore sul tempo parziale.

Il *Capitolo Terzo*, dopo un'iniziale premessa introduttiva relativa alla mutazione del ruolo sociale della donna nel mercato del lavoro e delle conseguenze che ne sono derivate, affronterà il tema delle fattispecie relative alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, analizzandole dapprima sul piano procedurale, e poi a seguire verranno analizzate le diverse situazioni individuate dalla legge in cui vige un diritto, una priorità oppure una "mera considerazione" alla trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*.

Il *Capitolo Quarto* avrà ad oggetto la gestione flessibile dell'orario di lavoro a tempo parziale, una tematica di grande interesse, soprattutto se si considera che è stata da sempre al centro di ogni intervento legislativo compiuto nel campo del *part-time*. In questa sezione sarà interessante considerare in che modo si sono evoluti gli istituti del lavoro supplementare, del lavoro straordinario e delle clausole elastiche/flessibili nell'ottica di una maggiore flessibilità. Si ripercorreranno le evoluzioni o involuzioni di cui il legislatore si è reso responsabile in questo campo, con un occhio di riguardo alle ultime novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015.

L'ultimo *Capitolo*, il *Quinto*, differisce in parte dai precedenti in ragione del peculiare taglio che si è scelto di dare alla trattazione della questione della conciliazione vita-lavoro. Infatti tale problematica sarà articolata muovendosi su un duplice binario, giuridico e sociologico, che risulterà essere indispensabile per cogliere il significato della "conciliazione" *in primis*, e le implicazioni derivanti dalla gestione simultanea di responsabilità personali e impegni professionali. Qui si darà conto non solo delle ultime risposte che il legislatore delegato del 2015 ha voluto dare agli interrogativi posti dalla problematica del *work-life balance*, ma anche di altre soluzioni sviluppate dalle aziende private che prendono il nome di strategie *family friendly*, ossia "amiche delle famiglie".

CAPITOLO 1

PROFILI GENERALI ED EVOLUZIONE NORMATIVA DELLE FONTI DI DISCIPLINA DEL *PART-TIME*

1. Lo scopo e l'origine della disciplina legale del *part-time*: la “prima” normativa del 1984.

Il contratto di lavoro a tempo parziale ha fatto il suo ingresso nell'ordinamento giuridico italiano con notevole lentezza rispetto al resto dei paesi dell'Unione europea. Questa lunga attesa nel dare una regolamentazione all'istituto del *part-time* va ricondotta a molteplici cause, che ne motivano la tardiva introduzione.

Inizialmente si diffuse una certa sfiducia verso il *part-time*, alimentata dalla preoccupazione delle associazioni sindacali che tale contratto potesse condurre alla segregazione di una determinata fascia di lavoratori e lavoratrici, definita come “debole”, composta in particolare da donne e giovani ^[1]. A ciò si aggiungeva, inoltre, il timore che la diffusione di questa tipologia di rapporto di lavoro a orario ridotto potesse aprire le porte alla precarietà e impedire la progressione di carriera dei lavoratori a tempo parziale ^[2].

Questo clima ostile non fungeva certo da stimolo nemmeno al legislatore per intervenire con fermezza a definire i contorni legali di questa forma negoziale.

Dottrina e giurisprudenza non erano da meno, adottando anche esse una linea prudente, sebbene la disciplina in materia di orario di lavoro non vietasse in alcun modo un rapporto di lavoro a orario ridotto, ponendo esclusivamente un tetto orario massimo di 48 ore settimanali ^[3] (diminuite poi a 40 ore con la l. 24 giugno 1997, n. 196) ^[4]. Ciò ebbe come conseguenza il fatto che, in mancanza di una precisa disciplina, i contratti di lavoro *part-time* erano regolati unicamente «a livello negoziale, collettivo o individuale» ^[5].

Il diffuso atteggiamento di scetticismo venne lentamente a dissolversi di pari passo con la comprensione delle potenzialità di tale istituto e soprattutto della necessità di dare un assetto normativo ad un fattispecie che già nella pratica trovava applicazione ^[6].

Il contratto di lavoro a tempo parziale si presentava come «il paradigma della ricerca dell'equilibrio» ^[7] tra interessi opposti tra loro: da un lato quello dei lavoratori e delle lavoratrici, che necessitavano di una “formula” che consentisse loro di inserirsi nel mondo del lavoro e/o conciliare gli impegni familiari «ovvero di studio e di formazione» ^[8] con quelli professionali; dall'altro l'interesse delle imprese a ricorrere a strumenti flessibili con lo scopo di ottimizzare l'uso degli impianti e il livello della produzione e favorire la crescita dell'occupazione ^[9].

[1] Cfr. F. BACCHINI, *Volontà delle parti e trasformazione del rapporto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 2, pp. 65 – 66.

[2] In tal senso A. MINERVINI, *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, Giuffrè Editore, 2009, p. 23.

[3] Art. 1, comma 1, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

[4] Si v. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 22.

[5] Cfr. M. COTTONE, *Gli orientamenti giurisprudenziali in materia di clausole elastiche e flessibili nel contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 2, p. 917.

[6] Così L. CALAFÀ, *Il contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Il mercato del lavoro*, in M. Brollo (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani, F. Carinci, Padova, Cedam, 2012, p. 1201.

[7] In tal senso L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1197.

[8] Così anche F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 67.

[9] Come rileva M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, in A. Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, 2009, p. 1177.

Tale forma contrattuale è stata, infatti, riconosciuta come una significativa opportunità di «sviluppo occupazionale»^[10], e dunque di ingresso nel mercato del lavoro per quella tipologia di lavoratori che da sempre avevano incontrato difficoltà nella ricerca di un'occupazione. Questa difficoltà era stata maggiormente percepita dalla donna, in particolare in alcune fasi delicate della propria vita, quale la maternità. Spesso accadeva – e, invero, accade spesso ancora oggi – che la nascita di un figlio precludesse l'entrata della donna–madre nel mercato del lavoro, o addirittura la spingesse a uscirne, gravata dal peso delle responsabilità familiari divenute inconciliabili con un lavoro a orario pieno. In quest'ottica il lavoro a tempo parziale poteva creare armonia tra lavoro e vita privata, a beneficio del benessere familiare, ma anche del benessere organizzativo delle imprese.

Al *part-time* si è fatto ricorso anche per agevolare la ricerca di un lavoro tra i giovani, progettando la c.d. staffetta generazionale tra anziani e giovani. In questo modo si è voluto consentire ai lavoratori “anziani” di scegliere il *part-time*, con un notevole risparmio per le aziende che, alleggerite sul piano delle retribuzioni, avrebbero così potuto dar luogo all'assunzione di nuovi giovani lavoratori^[11].

La polifunzionalità del contratto di lavoro a tempo parziale lo ha reso idoneo d'altra parte a essere impiegato come strumento di flessibilità, al fine di soddisfare le esigenze organizzative e produttive delle imprese, che in questo modo possono far fronte a variazioni sul piano produttivo e modificare le prestazioni dei lavoratori a seconda del bisogno. Questa flessibilità deve essere però ponderata, nel senso che deve realizzare un equo temperamento tra le esigenze imprenditoriali e quelle personali dei lavoratori^[12]. Una delle questioni spinose che accompagnerà l'evoluzione normativa di questo istituto sarà proprio il continuo oscillare del «pendolo»^[13] a favore dell'uno o dell'altro interesse, all'incessante ricerca di un equilibrio stabile e non incerto.

Il primo riconoscimento informale del *part-time* avviene nei primi anni '80 per merito della contrattazione collettiva nazionale che, sulla spinta del Protocollo Scotti del 1983, ha ammesso l'utilizzo di questa forma contrattuale in ogni ambito lavorativo, rinviando a un futuro intervento del legislatore la definizione della sua disciplina legale^[14].

Con il d.l. 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, successivamente, nella l. 19 dicembre 1984, n. 863, il *part-time* ha trovato all'art. 5 – corredato da 20 commi - la disciplina normativa di riferimento. Si trattava però di un intervento legislativo che andava a regolamentare il lavoro a tempo parziale per il solo settore privato e che si appoggiava alla contrattazione collettiva o individuale per integrare quei profili normativi definiti solo in via generale^[15].

La disciplina originaria riconosceva sul piano legislativo la possibilità di concludere rapporti di lavoro a tempo parziale - che nella prassi già venivano stipulati - ma senza un adeguato supporto previdenziale^[16] che tenesse conto della peculiarità dell'orario ridotto.

[10] Si v. M. ALTIMARI, *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2015, 2, p. 356; F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 66; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 25.

[11] In tal senso v. M. ALTIMARI, *op. cit.*, p. 357.

[12] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. cit.*; L. CALAFÀ, *op. cit.*, pp. 1197 – 1198; C. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, Giappichelli Editore, 2012, p. 188.

[13] Sul punto si v. R. VOZA, *Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 2, pp. 684 – 686; M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: più flex, meno security*, in *Lav. giur.*, 2012, 10, p. 969.

[14] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 25.

[15] Art. 5, comma 3, d.l. 30 ottobre 1984, n. 726.

[16] Di questo parere L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1201.

Tale normativa prevedeva l'iscrizione dei lavoratori disponibili al tempo parziale in apposite liste di collocamento, che erano compatibili con le liste ordinarie (art. 5, comma 1).

Il contratto per espressa previsione di legge doveva avere la forma scritta e, entro 30 giorni dalla sua stesura, copia dello stesso doveva essere trasmessa all'Ispettorato Provinciale del lavoro competente (art. 5, comma 2). Tale previsione aveva destato non poche incertezze, generate dal quesito se il legislatore avesse voluto fare riferimento alla forma scritta *ad substantiam* ovvero *ad probationem*. La questione aveva rilevanza soprattutto in relazione alle possibili sanzioni derivanti dalla violazione di questo requisito formale. La tesi che prevalse fu quella a favore della forma *ad substantiam*, la cui violazione implicava la sanzione della nullità assoluta del negozio a tempo parziale e l'impossibilità di un suo automatico passaggio ad un tradizionale contratto a tempo pieno^[17].

La disciplina contrattuale del tempo parziale poneva, inoltre, anche specifici requisiti di contenuto, richiedendo la necessaria indicazione delle mansioni e della distribuzione dell'orario su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale.

Al datore di lavoro era riconosciuta la possibilità di variare la prestazione dei lavoratori mediante l'apposizione di clausole elastiche, seppure entro determinati limiti^[18].

La rigidità di una disciplina così formulata si esprimeva anche attraverso il divieto di prestare lavoro supplementare, salvo quanto diversamente stabilito dai contratti collettivi (art. 5, comma 4).

Nonostante le innumerevoli lacune^[19] e il suo rigore normativo, la legge n. 863 del 1984 è rimasta in vigore per oltre 15 anni, nel corso dei quali sono state apportate alcune modifiche ma non di grande rilievo. L'affermarsi di tali peculiarità ha largamente contribuito alla scarsa diffusione di questa tipologia contrattuale, che non ha avuto il successo desiderato nel mercato del lavoro.

2. La dimensione internazionale: la Convenzione OIL 24 giugno 1994, n. 175.

L'importanza di avere un quadro normativo di riferimento del lavoro a tempo parziale, anche a livello internazionale, è stata avvertita a seguito delle diverse ricerche effettuate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), per verificare la diffusione e l'influenza di questa forma contrattuale all'interno del mercato mondiale^[20]. Da qui l'interesse a tracciare a livello internazionale le linee normative generali di quella specifica forma negoziale – che sempre più andava espandendosi a livello planetario – in grado di porsi a metà strada tra le esigenze del mercato del lavoro e le necessità di vita delle persone che lavorano.

Già dal Preambolo è possibile cogliere come la Convenzione n. 175 sul lavoro a tempo parziale, adottata il 24 giugno 1994 dalla Conferenza Generale dell'OIL, si ponga in continuità con il cammino tracciato da altre precedenti Convenzioni e Raccomandazioni dello stesso organo^[21], applicabili anche ai lavoratori a tempo parziale.

[17] Cfr. M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, in P. Lambertucci (a cura di), *Dizionari del diritto privato, Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè Editore, 2010, p. 304.

[18] Cfr. Corte cost., 11 maggio 1992, n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, 2, p. 731, con nota di P. ICHINO.

[19] Come sottolineato anche da M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 303.

[20] Così M. DELFINO, *Lavoro a tempo parziale*, in *Enc. dir., Annali VI*, Milano, 2011, p. 694.

[21] Si fa qui riferimento alla Convenzione 29 giugno 1951, n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione, alla Convenzione 28 giugno 1958, n. 111 sulla discriminazione (impiego e professione), alla Convenzione 21 giugno 1988, n. 168 concernente la promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione, alla Convenzione 25 giugno 1981, n. 156 sui lavoratori aventi responsabilità familiari accompagnata dalla relativa Raccomandazione.

Il suddetto organo deliberativo ha ritenuto fondamentale dare rilievo all'importanza della libera scelta del lavoro a tempo parziale e alle potenzialità di questo strumento contrattuale ai fini occupazionali e di progresso del mercato.

Un altro obiettivo considerato dalle norme internazionali, è stato quello di garantire un'adeguata protezione ai *part-timers* sul piano della sicurezza sociale, delle condizioni di lavoro e dell'ingresso nel mercato del lavoro.

La Convenzione, in apertura, ha individuato i contorni generali di alcune nozioni-base in materia di lavoro a tempo parziale. Tra queste, la figura di "lavoratore a tempo parziale" è stata disegnata in negativo ^[22], utilizzando come termine di paragone il c.d. «lavoratore a tempo pieno in una situazione comparabile». Questa espressione si riferisce al lavoratore a tempo pieno, che svolga lo stesso tipo di prestazione lavorativa, che sia preposto a compiti analoghi dentro lo stesso stabilimento, o in mancanza nella stessa impresa, o diversamente nel medesimo ambito lavorativo ^[23].

Più nel dettaglio, chi si impegna a mettere a disposizione del datore di lavoro la propria energia umana per un orario inferiore rispetto a un altro lavoratore "occupato" a tempo pieno, con le stesse mansioni o equivalenti nel medesima unità produttiva, è qualificato come *part-timer*.

La tutela che la Convenzione sul *part-time* del 1994 garantisce ai lavoratori non può in alcun modo costituire l'alibi per un abbassamento delle forme di garanzia più favorevoli ^[24], contemplate in altre Convenzioni internazionali.

Il complesso di norme trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori a tempo parziale; tuttavia agli Stati membri è data la possibilità di escludere o ampliare l'ambito soggettivo di applicazione della Convenzione, nelle ipotesi in cui la sua attuazione possa interessare in negativo alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli (art. 3).

Un perno fondamentale del testo normativo qui analizzato è rappresentato dalla previsione di cui all'art. 4 della Conv. che pone le basi del principio di parità di trattamento ^[25], prevedendo che ai lavoratori a tempo parziale sia garantita eguale tutela rispetto a quella di cui beneficiano i lavoratori a tempo pieno in situazioni analoghe. In tal senso si è auspicato un atteggiamento dinamico delle istituzioni per appianare il divario esistente, garantendo il diritto di organizzazione, di contrattazione collettiva e di agire in qualità di rappresentante dei lavoratori; il diritto alla sicurezza e alla salute sul lavoro; infine la protezione contro le discriminazioni in materia di impiego e di professione.

La parità di trattamento è richiamata anche in relazione al salario di base (art. 5), oltre che ai temi della sicurezza sociale (art. 6), della tutela della maternità, della cessazione del rapporto di lavoro, dei congedi annuali e di quelli per malattia (art. 7).

Gli Stati membri devono agevolare il ricorso a questa tipologia contrattuale ad orario ridotto, tutelandone la libera scelta e anche l'impiego a fini produttivi (art. 9, comma 1); per realizzare questo scopo possono impiegare non solo strumenti normativi, ma anche «di ricerca e di diffusione di informazioni» ^[26].

[22] Ai fini della disciplina internazionale del lavoro, è "lavoratore a tempo parziale" il «lavoratore dipendente il cui tempo di lavoro normale è inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno in una situazione comparabile» (art. 1, lettera a), Conv. 24 giugno 1994, n. 175).

[23] Art. 1, lett. c), Conv. 24 giugno 1994, n. 175.

[24] Art. 2, Conv. 24 giugno 1994, n. 175.

[25] Per un approfondimento sul principio di parità di trattamento si rinvia *infra*, al cap. 2, § 4.

[26] L'art. 9, comma 3 della Conv. specifica che i suddetti strumenti di ricerca e di informazione devono essere coerenti con gli «obiettivi economici e sociali dei datori di lavoro e dei lavoratori.».

L'utilizzo del *part-time* deve, inoltre, soddisfare gli interessi di entrambe le parti contrattuali, datore di lavoro e lavoratori. Alla Convenzione è stata affiancata la Raccomandazione 24 giugno 1994, n. 182, la quale per certi aspetti la completa in senso proprio, mentre per altri costituisce un semplice ampliamento degli strumenti volti a favorire il ricorso al *part-time* in altri ambiti lavorativi ^[27].

Per quanto riguarda l'efficacia di questo testo normativo convenzionale di rango internazionale sugli ordinamenti interni degli Stati membri dell'ILLO, è bene ricordare che in linea generale le norme di diritto internazionale non sono né inderogabili, né immediatamente applicabili (*self executing*) ^[28]. Il loro adattamento al diritto interno passa attraverso dei meccanismi che variano da Stato a Stato.

L'ordinamento giuridico italiano – per recepire le norme della Convenzione – ha preferito il c.d. procedimento speciale mediante rinvio, il quale si traduce in un semplice “ordine di esecuzione” emanato dall'organo legislativo e di solito avente la forma della legge ordinaria, che fa rinvio alle norme della Convenzione ordinando la loro applicazione ^[29].

Al di là della problematica dell'adattamento del diritto interno al diritto internazionale, quello che più traspare dalla Convenzione del 1994 è il suo avere messo in luce l'essenzialità di creare una regolamentazione sovranazionale del lavoro a tempo parziale costellata da concetti fondamentali e incentivi di significativo rilievo ^[30].

3. Segue: la dimensione europea del lavoro a tempo parziale: la direttiva 97/81/CE.

L'adozione della direttiva 97/81/CE è frutto del concretizzarsi di quelle iniziative avviate dalle istituzioni comunitarie per sostenere e favorire il proliferare di strumenti di flessibilità degli orari di lavoro, in modo da creare un equilibrio tra le cangianti esigenze legate al ciclo produttivo e all'organizzazione dell'impresa e ai bisogni individuali e personali dei lavoratori ^[31].

Essa si presenta come risultato tangibile della partecipazione delle parti sociali, promossa dagli stessi organi comunitari, ai procedimenti decisionali riguardanti le politiche sociali europee, incentivate dal «dialogo sociale» ^[32].

[27] In tal senso M. DELFINO, *op. cit.*, p. 695.

[28] «Le disposizioni della presente Convenzione devono essere attuate per mezzo della legislazione, salvo nei casi in cui tali disposizioni vengono attuate tramite convenzioni collettive o ogni altro mezzo conforme alla prassi nazionale [...]» (art. 11, Conv. n. 175 del 1994).

[29] Per un approfondimento del tema si v. B. CONFORTI, *Diritto internazionale*, Napoli, Editoriale scientifica, 2014.

[30] In tal senso M. DELFINO, *op. cit.*, p. 696.

[31] Così S. CALIANDRO, *Il lavoro a tempo parziale nella prospettiva comunitaria*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, 1, p. 747.

[32] Cfr. S. CALIANDRO, *op. cit.*, p. 743. È utile riferire ai fini della comprensione del contesto nel quale verrà alla luce la direttiva 97/81/CE, che lo strumento del dialogo sociale trova la sua prima forma embrionale nei colloqui di Val Duchese del 1985, sottoforma di semplice confronto di idee fra le parti sociali. Con l'Atto Unico europeo (1986), che ha modificato i Trattati di Roma del 1957, questo incontro fra prospettive diverse nell'ambito della politica sociale europea, assume il nome di «dialogo sociale», e fa il suo ingresso nel Trattato CEE all'art. 118 B (poi rinumerato art. 139 nel TCE). Oggi la realizzazione concreta del dialogo sociale è racchiusa nell'art. 155 TFUE, laddove viene sancito che «il dialogo fra le parti sociali a livello dell'Unione può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi». Il precedente art. 152 TFUE stabilisce uno dei compiti dell'Unione in materia di politica sociale, ossia la promozione del «ruolo delle parti sociali» e «del dialogo tra le parti». Per una completa documentazione si veda www.simone.it/newdiz/newdiz.php?action=view&dizionario=11&id=472 (consultazione del 22. VII. 2016).

Non bisogna dimenticare poi che è stata la giurisprudenza comunitaria a dare i primi contributi allo sviluppo di una disciplina europea del lavoro a tempo parziale, ancora prima che la direttiva 97/81 facesse la sua comparsa, offrendo ai *part-timers*, quali lavoratori atipici, una tutela – allora ancora inesistente – ricavata nel solco del principio di non discriminazione. Principio questo che, come vedremo di seguito nell'analisi della direttiva, sarà accolto come perno dell'intero articolato normativo.

L'atteggiamento propositivo del legislatore comunitario ha incoraggiato l'apertura di una negoziazione triangolare, a cui hanno partecipato i sindacati europei (Unice, Ces, Ceep^[33]), rappresentativi a livello comunitario degli interessi dei vari attori presenti nel mercato del lavoro^[34].

Dalla combinazione armonica delle diverse posizioni, è sorto un Accordo quadro concernente le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, integralmente accolto dalla direttiva.

A suscitare particolare interesse, al di là del suo contenuto, è lo stile adottato nella stesura del testo, caratterizzato da una terminologia per certi versi «programmatica»³⁵, e per altri versi lacunosa. L'incertezza che lo contraddistingue non è rimasta priva di effetti negativi; così essa ha portato a sviluppare diversi approcci regolativi da parte degli ordinamenti nazionali degli Stati membri nell'applicazione della direttiva^[36].

Questo denota una rimarchevole ambiguità nel testo, in ordine alla concretizzazione di uno dei propositi dell'azione comunitaria, ossia il riavvicinamento delle legislazioni nazionali degli Stati membri. Infatti, va considerato che, se nel Preambolo ci si propone, come intento, la rimozione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, è evidente che sostanziali sfumature molto lontane tra loro nelle discipline nazionali, rendono meno efficace la lotta a trattamenti differenziati ingiustificati. Inoltre si corre il pericolo di spingere verso l'adozione di forme di protezione al ribasso per i lavoratori, anziché innescare una gara all'aumento *in melius* delle garanzie dei prestatori di lavoro a tempo parziale.

Un'altra considerazione derivante dalle scelte attinenti allo stile della normativa europea in esame riguarda l'obiettivo di favorire la diffusione del lavoro a tempo parziale, in modo tale da soddisfare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. È la ricerca dell'equilibrio fra le diverse esigenze in gioco ad essere qui richiamata anche se la forma dell'Accordo quadro palesa in alcuni punti uno sbilanciamento a favore degli interessi imprenditoriali^[37].

A questi effetti collaterali, le Parti firmatarie l'Accordo hanno dato soluzione prevedendo in via precauzionale la cosiddetta clausola di non regresso^[38], in base alla quale l'adozione della direttiva non può spiegare la scelta di un regime di protezione di livello più basso rispetto a quello già vigente nell'ordinamento nazionale al momento del varo della direttiva. Quindi nell'ipotesi in cui il legislatore nazionale abbia già predisposto uno *standard* di tutela più elevato per i lavoratori a tempo parziale, non potrà abbassarlo a quello comunitario che risulti inferiore.

[33] UNICE (Unione delle industrie della comunità europea); CES (Confederazione europea dei sindacati); CEEP (Centro europeo dell'impresa pubblica).

[34] In tal senso S. SCARPONI, *Luci e ombre dell'accordo europeo in materia di lavoro a tempo parziale*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 2, p. 402.

[35] Cfr. S. SCARPONI, *op. loc. cit.*; S. CALIANDRO, *op. cit.*, p. 744.

[36] Così S. SCARPONI, *op. loc. cit.*; M BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1180; S. CALIANDRO, *op. loc. cit.*; F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 67.

[37] Cfr. S. SCARPONI, *op. loc. cit.*

[38] Clausola 6, commi 1 – 2.

La tutela elaborata a livello europeo si pone come *minimum* al di sotto del quale non è possibile scendere, pena la violazione della normativa comunitaria. La direttiva, infatti, nel Preambolo, recita che essa contiene «principi generali e prescrizioni minime relative al part-time», che tengono conto delle diversità caratterizzanti i vari contesti nazionali.

L'oggetto della disciplina comunitaria qui al vaglio è enunciato a chiare lettere nella Clausola 1, e si scinde in due obiettivi, entrambi funzionali a realizzare codesto disegno europeo, finalizzato a favorire l'occupazione attraverso la promozione del *part-time*.

Il primo obiettivo è duplice e si traduce nell'«assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale» e nel «migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale»^[39].

L'eliminazione di ogni forma di trattamento differenziato verso chi lavora a orario ridotto è stata assicurata a livello europeo attraverso la codificazione del principio di non discriminazione^[40]. Questo valore fondamentale, cuore della direttiva in esame, ha ricevuto la sua primitiva applicazione attraverso l'elaborazione della giurisprudenza comunitaria, la quale ha saputo «cucire» – come fa un sarto – con il tessuto a sua disposizione un abito su misura per il lavoratore o la lavoratrice a tempo parziale, prendendo il via da una discriminazione per il genere. La direttiva aggiunge anche che, dove sia appropriato, si applichi il principio «*pro rata temporis*» (Clausola 4.2).

Il secondo obiettivo si estrinseca nell'assicurare che la scelta di un contratto a tempo parziale avvenga «su base volontaria»,^[41] in considerazione delle esigenze che spingono verso questa opzione (famiglia, studio, formazione,...)^[42] e nel concorrere a promuovere un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, considerando sia i bisogni degli imprenditori sia dei lavoratori^[43]. In questo modo si è voluto affermare, in primo luogo, il principio di volontarietà; e in secondo luogo, promuovere una politica sociale meno rigida e più elastica, che tenga conto degli interessi di tutte le parti e che sia capace di riprodurre il c.d. schema «*win-win*», in cui i benefici della flessibilità oraria siano raccolti sia sul piano organizzativo-produttivo dell'impresa, che su quello privato-familiare del lavoratore.

La valorizzazione della volontà del lavoratore o della lavoratrice a tempo parziale trova tutela anche alla Clausola 5.2, dove viene riconosciuto il divieto di considerare il rifiuto del prestatore alla trasformazione del rapporto di lavoro come giustificato motivo di licenziamento, salvo le preminenti organizzative dello stabilimento specifico.

Per quanto attiene al campo di applicazione soggettivo della direttiva, essa «si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro»^[44].

Agli ordinamenti nazionali è data la possibilità di estromettere dall'ambito di attuazione delle norme della direttiva i lavoratori occasionali in presenza di «ragioni obiettive» – con regolare rivalutazione delle stesse – e a seguito di consultazione delle Parti sociali (Clausola 2.2).

[39] Clausola 1, lett a).

[40] Clausola 4. Per una trattazione più esaustiva si rinvia *infra*, al cap. 2, § 4 del presente elaborato.

[41] La volontarietà al *part-time* può essere interpretata in modi diversi, a seconda che la si intenda in senso stretto ossia riferita alla genesi del rapporto di lavoro, ovvero in senso lato tanto da ricomprendervi anche successivi eventi «interni» modificativi del rapporto di lavoro. Sul punto Cfr. M. DELFINO, *op. cit.*, p. 697.

[42] Considerando n. 5.

[43] Clausola 1, lett b).

[44] Clausola 2, comma 1.

Va sottolineata poi la mancata previsione di un tetto minimo di orario come elemento essenziale del contratto di lavoro a tempo parziale. Questa scelta lascia ampio margine alle normative nazionali, per non includere nell'applicazione della direttiva alcune fattispecie contrattuali in cui il periodo temporale di svolgimento della prestazione è notevolmente ridotto, e per fissare un soglia minima retributiva ^[45].

A scopo di chiarezza terminologica, il testo normativo è corredato da alcune definizioni generali, utili a comprendere meglio la portata applicativa della direttiva. In tal senso è possibile rintracciare alla Clausola 3, le nozioni di lavoratore a tempo parziale e di lavoratore a tempo pieno comparabile. Il primo è definito come colui che svolge un'attività con un «orario [...] normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, [...] inferiore a quello di un lavoratore tempo pieno comparabile» (Clausola 3.1). Quest'ultimo invece è definito come un «lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze».

Sono nozioni criticabili sotto il profilo dell'eccessiva generalità, dal momento che non è chiaro se sia sufficiente svolgere un'attività lavorativa a orario inferiore per essere qualificato come *part-timer* o se sia richiesto che il rapporto di lavoro abbia elementi comuni o analoghi al *full-time* ^[46].

Tali definizioni – seppure di grande respiro – aiutano a superare il vaglio dell'applicabilità della direttiva. Invero, per capire se la normativa comunitaria vada applicata o meno al caso specifico, si deve, innanzitutto, effettuare un raffronto con «il lavoratore a tempo pieno comparabile». Ecco dunque l'utilità, tutt'altro che scontata delle due nozioni.

Per promuovere la diffusione del lavoro a tempo parziale su scala europea, gli Stati membri e le parti sociali devono impegnarsi a individuare e rimuovere «gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale» ^[47]. Numerosi sono stati gli interventi dei giudici della Corte di Giustizia dell'UE ^[48] che hanno rintracciato in alcune norme sottoposte al loro scrutinio di legittimità impedimenti all'incentivazione del *part-time*.

Uno in particolare è il *leading case Michaeler*, in cui per la prima volta la Corte si occupa di un trattamento differenziato derivante da un adempimento amministrativo, imposto al datore di lavoro a seguito della stipula di un contratto di lavoro a tempo parziale ^[49].

Per concludere la trattazione generale relativa alla direttiva n. 97/81, è possibile osservare come essa si traduca in una normativa dai contorni “sociali”, diretta a creare non solo occupazione ma anche benessere nei tempi di lavoro, sotto il profilo della qualità.

[45] Come rilevano S. SCARPONI, *op. cit.*, p. 406; S. CALIANDRO, *op. cit.*, p. 748.

[46] Così M. DELFINO, *op. cit.*, p. 696.

[47] Clausola 5, lettera a).

[48] V. Corte Giust. UE, 24 aprile 2008, cause riunite C-55/07 e C-56/07, *Michaeler*; Corte Giust. UE, 10 giugno 2010, cause riunite C-395/08 e C-396/08, *INPS c. Bruno Pettini e INPS c. Lotti e Matteucci*. Inoltre Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 91.

[49] Corte Giust. UE, 24 aprile 2008, cause riunite C-55/07 e C-56/07, *Michaeler*; in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 4, pp. 738 – 742, con nota di C. FALERI. La Corte, nel caso di specie, ha censurato l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 61 del 2000 (nella sua formulazione originaria) per aver previsto in capo al datore di lavoro l'obbligo di comunicare alla Direzione Provinciale del lavoro le assunzioni a tempo parziale effettuate, tramite «invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso» (art. 2, comma 1). Il Governo italiano tra le argomentazioni presentate a sua discolpa, ha asserito la funzionalità della suddetta norma nella lotta al lavoro sommerso e nel coordinamento dei servizi di ispezione del lavoro. Di tutt'altro avviso è stato il giudice europeo, il quale ha ritenuto che «tale formalità amministrativa [...]» possa «dissuadere i datori di lavoro dal ricorrere al lavoro a tempo parziale». Tale onere, dunque, può annoverarsi a pieno titolo fra le forme di discriminazione indiretta derivanti dall'applicazione della disciplina sul *part-time*.

4. Il d.lgs. n. 61/2000 attuativo della dir. 97/81/CE.

La prima riforma della disciplina relativa al *part-time* è stata realizzata con il d.lgs. del 25 febbraio del 2000, n. 61, che ha dato attuazione alla dir. 97/81/CE e abrogato – in alcune parti – la previgente normativa contenuta all'art. 5 della legge n. 863 del 1984. I propositi alla base di questo intervento riformatore erano di modellare la disciplina interna sull'esempio degli obiettivi della direttiva CE ^[50], superando le innumerevoli carenze riscontrate nella vecchia disciplina.

Primariamente, l'attenzione del legislatore si era concentrata sulla risoluzione di quella specifica problematica che la disciplina previgente aveva sollevato, quale l'assenza di una previsione inerente le sanzioni ascrivibili al mancato rispetto della forma scritta ^[51]. Si è voluto chiarire che tale requisito formale era richiesto non come elemento essenziale per la validità del negozio, bensì *ad probationem* ^[52] e dunque come espediente per dimostrare l'esistenza del contratto stesso.

Ciò aveva come ulteriore conseguenza il fatto che l'assenza del contratto scritto non comportava di per sé la nullità assoluta del contratto a tempo parziale ^[53], essendo riconosciuta la possibilità di avvalersi della prova per testimoni ex art. 2725 c.c. in mancanza della scrittura. Inoltre al comma 1 dell'art. 8 era pure prevista a favore del lavoratore – nell'ipotesi di insufficienza di prova – la facoltà di richiedere al giudice di dichiarare la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui l'assenza della scrittura fosse accertata in via giudiziale.

Sullo sfondo della disciplina del 2000 vi era anche l'intento di ricondurre a "normalità" ^[54] la fattispecie del *part-time*, ponendola sullo stesso piano del contratto a tempo pieno. In apertura l'articolato normativo stabiliva che, tra le possibili tipologie di contratto, il lavoratore poteva indistintamente scegliere tra un rapporto di lavoro a tempo pieno e un rapporto di lavoro a tempo parziale ^[55]. Tale disposizione esprimeva la precisa scelta di ricondurre entrambe le tipologie negoziali nell'alveo dei contratti a lavoro subordinato, anche se caratterizzate da una diversa distribuzione delle ore di lavoro ^[56].

Dall'equiparazione delle due fattispecie era possibile ricavare un ulteriore obiettivo connaturato alla presente normativa, ovvero la diffusione del *part-time* sia «originario», sia «trasformato» in una prospettiva occupazionale conveniente per gli interessi di imprenditori e lavoratori. Il "vecchio" art. 5 della disciplina del 1984 aveva fallito in quest'ottica, penalizzando sul piano della gestione flessibile i datori di lavoro ^[57] e contribuendo a rendere raro l'utilizzo del contratto a tempo parziale.

[50] In tal senso S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, in *Lav. dir.*, 2004, 1, p. 153.

[51] Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 71.

[52] Art. 8, comma 1, d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 nella sua versione originaria.

[53] Art. 8, comma 2.

[54] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 35.

[55] Art. 1, comma 1.

[56] Si v. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 31. L'Autrice, *ivi*, riporta alcune interpretazioni elaborate in dottrina, secondo le quali nonostante il *part-time* sia considerato – dal d.lgs. n. 61/2000 – al pari del *full-time* un contratto a lavoro subordinato, tale parificazione non inciderebbe sulla natura speciale della disciplina in esame. Tuttavia ella dissente poiché l'intenzione del legislatore era quella di «superare definitivamente il carattere di eccezionalità del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno» (così M. DELFINO, *op. cit.*, p. 701).

[57] In tal senso si v. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 70.

Tra le novità del d.lgs n. 61 vi era l'introduzione nel campo delle clausole elastiche del c.d. sistema «a doppia chiave»^[58] che segnava due binari paralleli a tutela di istanze di flessibilità differenti.

Da un lato era demandata ai contratti collettivi «applicati dal datore di lavoro» la facoltà di regolare «le condizioni e le modalità» di esercizio delle clausole elastiche^[59], consentendo così al datore di lavoro di poter variare la «sola collocazione temporale della prestazione lavorativa» in ragione dei bisogni legati alla produzione, soltanto laddove il contratto collettivo avesse previsto una disciplina al riguardo^[60]. Dall'altra a protezione della libera scelta del lavoratore, era richiesto il consenso di quest'ultimo risultante da accordo scritto e, un preavviso per la variazione di almeno dieci giorni diminuibili dai contratti collettivi non oltre le 48 ore, oltre al diritto ad un incremento della retribuzione globale di fatto nella quantità stabilita dai contratti collettivi^[61]. Al lavoratore era inoltre riconosciuto al comma 10 dell'art. 3, il diritto di recedere autonomamente dalla clausola pattuita per ragioni attinenti alla famiglia, alla salute, allo studio o alla formazione^[62].

L'articolato normativo sanciva inoltre che l'esercizio del diritto di ripensamento e il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere l'accordo non potevano giustificare il suo licenziamento.

Inoltre, la nuova disciplina sul *part-time* consentiva in modo esplicito al datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari rispetto a quelle pattuite con il lavoratore (art. 3, comma 1), il cui svolgimento era vincolato al necessario assenso del prestatore (art. 3, comma 3). Sul punto la dottrina – nel silenzio del comma 3 dell'art. 3 – ha ritenuto che il consenso prescritto dovesse essere prestato volta per volta^[63]. Oltre a ciò era stato introdotto a favore del lavoratore che prestasse regolarmente lavoro aggiuntivo rispetto a quello concordato nel contratto individuale – pur rimanendo entro la soglia del tempo pieno – e ne facesse richiesta, il diritto al consolidamento «del maggiore orario di lavoro prestato, in tutto od in parte, svolto in via non meramente occasionale»^[64]. Non era stabilita una maggiorazione retributiva in percentuale – di fonte legale – sulle ore effettivamente lavorate in più, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. Infatti il comma 4 sanciva che le ore addizionali erano remunerate «come ore ordinarie»^[65].

L'art. 3, comma 13, aboliva il divieto di ricorso al lavoro supplementare e indicava in modo esplicito le circostanze in cui era consentito effettuare prestazioni addizionali, vincolandone l'esecuzione alla conclusione di contratti *part-time* di tipo orizzontale a tempo indeterminato. La nuova disciplina attribuiva alla contrattazione collettiva grandi spazi per regolamentare l'istituto, riconoscendo la possibilità di richiedere lavoro supplementare anche nel caso «di assunzioni a termine», laddove i contratti collettivi «applicati dal datore di lavoro interessato» lo prevedessero. Il ricorso al lavoro supplementare era poi accordato «nella misura del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana»^[66].

[58] Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 71; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 154; M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303.

[59] Art. 3, comma 7, d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

[60] Così si esprime M. COTTONE, *op. cit.*, p. 921.

[61] Art. 3, commi 8 – 9.

[62] Il suddetto comma 10 stabiliva che oltre alle esigenze espressamente individuate, la contrattazione collettiva potesse introdurre altre ragioni «oggettive» giustificative dell'esercizio del diritto di ripensamento.

[63] Così si legge in SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 155.

[64] Art. 3, comma 6.

[65] Art. 3, comma 4.

[66] Art. 3, comma 2.

La contrattazione collettiva era dunque chiamata a svolgere un compito di controllo sulle prestazioni aggiuntive, stabilendo il limite massimo di ore effettuabili nell'anno, come pure il tetto massimo di ore effettuabili in una sola giornata lavorativa e le ragioni oggettive del loro utilizzo. Come recita chiaramente la circ. Min. lav. n. 46 del 30 aprile 2001 ^[67] esplicativa delle scelte operate dal legislatore nella trasposizione della direttiva 97/81, l'autonomia collettiva si prestava ad essere il "soggetto" più adatto per tutelare i lavoratori a tempo parziale.

Un ulteriore e doverosa annotazione merita la disposizione di cui all'art. 11, la quale sanciva alla lettera a) l'abrogazione dell'intero art. 5 ^[68] della legge n. 863 del 1984. Tale norma, in particolare al terzo comma, delegava alla contrattazione collettiva – anche a livello aziendale – la possibilità di fissare la percentuale di lavoratori da occupare a tempo parziale, le mansioni e le modalità di espletamento delle stesse. L'aver affidato ai contratti collettivi il compito di circoscrivere con tutte queste delimitazioni la fattispecie del *part-time* denotava la poca fiducia esistente intorno all'istituto e la sua "bassa" considerazione rispetto al contratto a tempo pieno ^[69].

Con la riforma del 2000 si provò a invertire la rotta accogliendo gli obiettivi posti a livello comunitario che avevano condotto all'adozione della direttiva 97/81/CE. Tuttavia il quadro normativo di stampo nazionale era stato fortemente criticato in ragione della sua non totale conformità al testo originale ^[70], giacché era connotato da una scarsa flessibilità – «eccessiva rigidità» ^[71] – che riduceva notevolmente la spinta europea verso la piena diffusione e affermazione del contratto a tempo parziale. Infatti emergevano vincoli ancora troppo forti alla gestione flessibile dell'orario lavorativo da parte del datore di lavoro che, da un lato, era limitato dal possibile esercizio del diritto di ripensamento riconosciuto al lavoratore e, dall'altro, dal c.d. sistema della «*doppia chiave*» ^[72].

Le critiche rivolte al d.lgs. n. 61 ispirarono un intervento parzialmente correttivo, sfociato nel d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, senza però apportare significativi cambiamenti all'impostazione precedente ^[73]. In tema di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al lavoratore era espressamente riconosciuta – nella seconda parte del comma 1 dell'art. 5 – la possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale nel passaggio ad un rapporto di lavoro ad orario ridotto; per di più al comma successivo si riconosceva un diritto di precedenza per quei lavoratori già dipendenti, che avevano trasformato in precedenza il loro rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*, nel caso in cui il datore di lavoro avesse scelto di effettuare nuove assunzioni a tempo pieno. Questa priorità operava solamente nell'ipotesi in cui tali assunzioni avessero ad oggetto le stesse mansioni, ovvero equivalenti, e «presso unità produttive site entro 100 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione [...]» ^[74]

[67] Per una lettura integrale del testo della Circolare n. 46 si rinvia al seguente indirizzo web http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2001/20010430_Circ_46.pdf (consultazione del 30. VII. 2016)

[68] Sebbene lo spirito riformatore del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, abbia soppiantato la vecchia regolamentazione dei primi anni Ottanta, ne ha comunque mantenuto i «nodi strutturali» (così S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 154).

[69] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 32.

[70] Così S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 156.

[71] Si v. S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*

[72] In tal senso C. ALESSI, *op. loc. cit.*

[73] Nella manualistica si v. M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli Editore, 2015, p. 174.

[74] Art. 5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 versione originale. Per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 1, lettera c), n. 1, d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 «le parole: "entro 100 km dall'unità produttiva" sono sostituite dalle seguenti: "entro 50 km dall'unità produttiva"».

A ciò seguiva l'obbligo del datore di lavoro di informare «tempestivamente» i *part-timers* impiegati nelle unità produttive dello stesso ambito comunale della sua decisione di compiere nuove assunzioni a tempo pieno.

Tra le altre caratteristiche della regolamentazione del 2000 si possono cogliere i suoi tratti sistematici, analitici e compatti; non a caso la sua ossatura normativa è rimasta come disciplina di base del *part-time*, rimaneggiata solamente qua e là a seconda del susseguirsi dei governi ^[75].

Le scelte del legislatore rivelano anche un primo passo nella direzione di un'unificazione delle discipline del *part-time* dettate per il settore privato e per il settore pubblico ^[76], come è possibile evincere dall'art. 10 del d.lgs. n. 61, il quale afferma che «le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche [...]» con l'esclusione di alcuni articoli.

La *voluntas legislatoris* di riformare l'intera disciplina del lavoro a tempo parziale emerge chiaramente dalla sua preferenza di regolare l'intero rapporto in ogni suo aspetto piuttosto che fermarsi al «riconoscimento di alcuni diritti al lavoratore a tempo parziale» ^[77].

Nel complesso dalla disciplina del d.lgs. n. 61 risultava un quadro normativo compatto e abbastanza dettagliato, espressione del forte desiderio di ricercare un nuovo equilibrio nel mercato del lavoro. Infatti non sono mancate disposizioni – come il comma 3 dell'art. 5 – riguardanti incentivi alla promozione del lavoro a tempo parziale, concernenti benefici contributivi per le imprese che avessero fatto ricorso al *part-time*.

5. La riforma Biagi: il d.lgs. n. 276/2003.

A spingere al ripensamento della disciplina attuativa della direttiva 97/81/CE, introdotta con il d.lgs. 61/2000, è stata una delle critiche mosse dalla dottrina al testo recepito all'interno del nostro ordinamento nazionale. Da più voci si era levata l'accusa all'indirizzo del testo normativo allora in vigore, di aver «tradito lo spirito della direttiva» ^[78]. Infatti la direttiva CE – come diversi Autori ^[79] hanno sottolineato – poneva tra i suoi obiettivi primari l'aumento dell'occupazione attraverso la diffusione della fattispecie del lavoro a tempo parziale, invitando gli Stati membri alla rimozione di tutti gli ostacoli che in qualsiasi modo potessero scoraggiare la richiesta di lavoro a tempo parziale. Non avendo rispettato in maniera puntuale tale finalità, si era ritenuto il d.lgs. n. 61 manchevole e pertanto non conforme agli scopi enunciati a livello comunitario.

La necessità di un intervento correttivo era stata concretamente presentata attraverso la redazione del c.d. *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* ^[80], avente la struttura di una sorta di *report*, in cui su iniziativa del governo, un gruppo di esperti coordinati dall'illustre giuslavorista Marco Biagi e dall'allora sottosegretario del lavoro Maurizio Sacconi, portava alla luce le «inefficienze e iniquità» che ancora affliggevano il mercato del lavoro interno.

[75] Cfr. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1181; EAD., *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 969.

[76] Come osserva anche L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1207.

[77] Così si esprime M. DELFINO, *op. cit.*, p. 702.

[78] Cfr. M. COTTONE, *op. cit.*, p. 921; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1182; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 28.

[79] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 920.

[80] Per una lettura integrale del documento si veda adapt.it/semplificareilavoro/wp-content/uploads/2013/12/librobianco.pdf (consultazione del 1. VIII. 2016). Per una breve sintesi del contenuto si rinvia a <http://www.dirittisocialitrentino.it/?p=3020> (consultazione del 1. VIII. 2016).

È da queste problematiche che si è attinto per adoperarsi sul piano legislativo all'adozione dei necessari interventi regolativi volti a favorire la realizzazione di un «mercato del lavoro dinamico, efficiente ed equo»^[81].

Per dare attuazione alle riforme suggerite nel suddetto documento, il 15 novembre del 2001 il Governo presentò formalmente a Palazzo Madama il d.d.l. n. 848/2001^[82], approvato definitivamente dal Senato – dopo una breve “navetta” con l'altro ramo del Parlamento – il 5 febbraio del 2003 e tramutato nella legge delega n. 30/2003. Con la legge delega in materia di lavoro e occupazione – ribattezzata “legge Biagi” – il Parlamento ha tracciato le linee generali e i principi direttivi, a cui il Governo avrebbe dovuto attenersi scrupolosamente nell'adozione – «entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge» – di uno o più decreti legislativi attuativi della riforma. I criteri-guida^[83] da tenere in considerazione al fine di riformare la normativa sul lavoro a tempo parziale in modo coerente con gli stessi, consistevano nel:

- a) favorire la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare nel *part-time* orizzontale;
- b) promuovere l'impiego di forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale verticale e misto;
- c) ampliare ugualmente le forme di flessibilità ed elasticità nel *part-time* a tempo determinato;
- d) apportare modifiche alle norme relative alle garanzie previste in campo previdenziale;
- e) eliminare gli ostacoli di natura normativa e/o amministrativa allo sviluppo del contratto di lavoro a tempo parziale;
- f) ampliare l'applicabilità del principio *pro rata temporis*;
- g) estendere la disciplina del *part-time* all'intero settore agricolo.

In attuazione di queste linee direttrici, è stato formulato all'interno del quadro normativo delineato dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il lungo art. 46, rubricato «*Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni*», che ha riformato quasi completamente la disciplina sul lavoro a tempo parziale del 2000^[84].

L'art. 46 concretizzava un cambiamento – una «riforma della riforma»^[85] – che non poteva passare in secondo piano, giacché la sua rubrica parlava esplicitamente di modifiche e integrazioni, e non di una riscrittura. In realtà si era operato un decisivo intervento sulle precedenti disposizioni, alterando l'assetto definito solo 3 anni prima^[86], pur conservando i principi e le regole fissati a livello sovranazionale dalla direttiva 97/81^[87].

Dati questi presupposti, in dottrina vi è chi ha ritenuto che, sarebbe stato maggiormente appropriato abolire l'intero d.lgs. n. 61/2000 e scrivere di nuovo dal principio la normativa del *part-time*, anziché far passare come variazioni e aggiunte quelle che in realtà si configuravano a tutti gli effetti come una sostituzione di disciplina quasi totale^[88].

Quanto appena rilevato era possibile dimostrarlo concretamente analizzando le modifiche introdotte nel 2003 alle norme previgenti.

[81] Così si legge nel *Libro Bianco*.

[82] Per una puntuale ricostruzione dell'iter legislativo si rinvia a <http://www.senato.it/leg/14/BGT/Schede/Ddliter/16155.htm> (consultazione del 1. VIII. 2016).

[83] Art. 3, l. 14 febbraio 2003, n. 30, pubblicata nella G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003. Cfr. anche A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 28.

[84] Cfr. M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 175.

[85] Così si legge in M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303.

[86] In questo senso si esprime M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[87] Così F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68. Per quanto riguarda i dubbi relativi al rispetto dei principi posti dalla disciplina comunitaria si v. S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 164; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[88] Si rinvia a M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 36.

Per quanto attiene alle norme concernenti le formalità da seguire nella definizione di un contratto a tempo parziale, il d.lgs. n. 276/2003 non apportava alcuna modifica, eccetto per la rimozione dell'onere di informare gli uffici competenti dell'avvenuta stipulazione ^[89] con l'invio della copia del contratto. Lo stesso valeva per le disposizioni che riguardavano il principio di non discriminazione.

Una delle novità più salienti era rappresentata dal diverso ruolo che la contrattazione collettiva e i sindacati venivano ad assumere dopo la riforma. La loro funzione di garanzia nella negoziazione di certi aspetti che caratterizzano il rapporto di lavoro era affidata – senza intermediazione alcuna – all'autonomia individuale, assumendo così le pattuizioni dirette tra datore di lavoro e lavoratore una posizione di primissimo rilievo ^[90].

Questo depauperamento di funzioni poneva in serio pericolo l'autenticità della volontà ^[91] del lavoratore che si ritrovava in una posizione di volubilità davanti al datore di lavoro, il quale invece poteva approfittare della sua forza contrattuale imponendo condizioni non del tutto eque. Il datore di lavoro risultava decisamente più favorito sul piano della flessibilità e i suoi interessi preminenti su quelli del prestatore di lavoro. In questo modo però si procedeva nella direzione opposta a quella tracciata dall'art. 46, rinnegando gli obiettivi inclusivi alla base della riforma del 2003 e ponendosi in contrapposizione con le finalità concordate a livello europeo ^[92]. In altri termini era stato abolito il sistema garantistico della «*doppia chiave*».

La struttura del d.lgs. n. 61/2000 era improntata sul rispetto delle garanzie poste a tutela del lavoratore e, l'averne rimosso l'assistenza sindacale aveva ulteriormente sbilanciato il nuovo assetto verso il fronte datoriale ^[93].

L'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 al comma 7 risultava modificato a tal punto da consentire alle parti del rapporto di lavoro di concordare variazioni della collocazione temporale e variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa anche in assenza di indicazioni nei contratti collettivi ^[94].

L'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003 aveva previsto – solo con riferimento al *part-time* verticale e misto – la possibilità di inserire *ab origine* o in un secondo momento nel contratto individuale su accordo tra le parti contraenti, le “nuove” clausole elastiche, consistenti in modificazioni in aumento della durata della prestazione di lavoro; accanto a queste aveva pure inserito per la prima volta l'espressione «clausole flessibili» ridenominando così le “vecchie” variazioni della collocazione temporale (precedentemente indicate come clausole elastiche) nei contratti di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto ^[95].

Il datore di lavoro veniva dunque maggiormente favorito nel poter richiedere prestazioni aggiuntive all'orario contrattualmente definito in principio. La richiesta del datore di variare la prestazione doveva essere preceduta da un preavviso che dopo la riforma del 2003 era stato ridotto ad «almeno 2 giorni lavorativi» ^[96], e il diritto ad un aumento retributivo era stato sostituito dalla previsione di specifiche compensazioni fissate nella forma e nella misura dai contratti collettivi.

[89] Art. 85, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

[90] Cfr. F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 69; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 157.

[91] In tal senso S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 164.

[92] Così S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 28.

[93] Si rinvia a M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1183.

[94] Cfr. S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 160; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 922.

[95] Cfr. V. LECCESE, *Le innovazioni in materia di lavoro a tempo parziale e di lavoro intermittente nella l. 247 del 2007*, in *Lav. dir.*, 2008, 3, p. 479; M. COTTONE, *op. loc. cit.*

[96] Art. 46, comma 1, lettera k), d.lgs. n. 276/2003.

Era una prova evidente dell'abbassamento di tutela nei confronti del lavoratore, stretto nella morsa del potere organizzativo del datore di lavoro. A ciò si aggiungeva l'eliminazione del diritto di ripensamento ^[97] che – come sostenuto nel *Libro Bianco* – contrastava con i principi generali del diritto delle obbligazioni.

Il presupposto da cui muovevano le innovazioni contenute nel d.lgs. n. 276 – come ribadito nella circ. Min. lav n. 9 del 18 marzo 2004 ^[98] avente come oggetto il lavoro a tempo parziale – era sempre quello di promuovere quanto più possibile la diffusione del *part-time* per creare «occasioni di lavoro di qualità» e dunque di inclusione sociale per quella fascia di lavoratori (donne, giovani, anziani) relegata ai margini del mercato del lavoro. Andavano dunque rimossi tutti quegli inutili vincoli amministrativi che disincentivavano l'utilizzo di questa tipologia di contratto flessibile ^[99], ma questo andava fatto senza sottrarre alla contrattazione collettiva la sua funzione autorizzatoria che implicitamente limitava lo *ius variandi* del datore di lavoro, e senza sottrarre terreno alla protezione del lavoratore compromettendo l'efficacia del principio di volontarietà. Si doveva percorrere la strada del contemperamento degli interesse e non quella della subordinazione di uno all'altro.

Un piccolo passo in avanti per incentivare il ricorso al *part-time* era possibile intravederlo nell'estensione del raggio di applicazione della disciplina di questa tipologia di contratto all'intero settore agricolo, con l'abolizione del «vecchio» art. 7 del d.lgs. n. 61 del 2000 ^[100], e il riconoscimento della possibilità di concludere contratti a tempo parziale anche nell'ipotesi di contratti a termine.

I cambiamenti apportati dalla novella del 2003 non hanno trovato applicazione con riferimento ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ^[101], mantenendo in vigore per il settore pubblico il precedente quadro normativo del 2000 e creando così una «duplicazione» ^[102] di discipline. Dunque l'idea di armonizzare la disciplina del *part-time* per i due settori – pubblico e privato – non trovava qui completa attuazione, anche se il comma 8 dell'art. 86 del d.lgs. 276 condizionava tale avvicinamento ad un raffronto tra il Ministro per la funzione pubblica e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Modifiche importanti hanno coinvolto anche la nozione legale di lavoro a tempo parziale rinvenibile all'art. 1 del d.lgs n. 61/2000. In particolare la riforma era intervenuta sulla lettera a) del comma 2, dove l'espressione «tempo pieno» era ora definita con rimando all'art. 3, comma 1 del d.lgs. n. 66 del 2003, il quale stabiliva l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali ^[103]. Di notevole rilevanza era pure l'introduzione dell'art. 12 *bis* nell'ambito delle ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro *full-time* in *part-time*. Il lavoratore impiegato a tempo pieno affetto da patologie oncologiche, tali da ridurre significativamente la capacità lavorativa – su accertamento di un'apposita commissione medica - in conseguenza delle cure a cui

[97] Per completezza si segnala che alla contrattazione collettiva era demandata la possibilità di reinserire il diritto di ripensamento, anche se in questo modo lo si subordinava al variare degli equilibri socio-economici.

[98] Per una lettura integrale della Circolare sopracitata si rinvia al seguente indirizzo web http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2004/20040318_Circ_09.pdf (consultazione del 4. VIII. 2016).

[99] Sul punto cfr. F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[100] Art. 46, comma 1, lettera q), d.lgs. n. 276/2003.

[101] Art. 1, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

[102] Così M. COTTONE, *op. loc. cit.*

[103] Il testo originale dell'art. 1, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 61/2000 disponeva che per «lavoro a tempo parziale» si doveva intendere «l'orario normale di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, della l. 24 giugno 1997, n. 196». Con la novella del 2003 si era adeguata la normativa sul *part-time* alle nuove disposizioni stabilite in materia di orario di lavoro.

era sottoposto, aveva diritto di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Inoltre lo stesso prestatore vantava un diritto alla reversibilità del rapporto di lavoro, ossia al ritorno al tempo pieno su sua richiesta ^[104].

Per quanto concerneva invece l'apparato sanzionatorio previsto dal testo originale dell'art. 8, le recenti innovazioni – per mano dell'art. 46, comma 1, lettera s) – riguardavano l'inserimento di due nuovi commi: il comma 2 *bis* e il comma 2 *ter*. Essi prevedevano che il mancato rispetto della disciplina dettata in materia di clausole elastiche e flessibili determinasse a favore del lavoratore il diritto ad un «ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno», oltre alla retribuzione dovutagli. Il comma 2 *ter* sanciva invece la possibilità di concordare clausole elastiche e flessibili anche in assenza di una regolamentazione delle stesse da parte dei contratti collettivi.

Per incentivare il ricorso al *part-time* era stato rivisitato il criterio di computo dei lavoratori dipendenti impiegati a orario ridotto, stabilendo che il calcolo dovesse avvenire proporzionalmente al tempo di lavoro effettivamente svolto ^[105].

In conclusione è possibile rilevare come la novella del 2003 finiva per favorire il bisogno di adattabilità delle imprese, mortificando le esigenze dei lavoratori a tempo parziale ^[106]. Essa aveva pure assegnato all'autonomia individuale una posizione di rilievo elevandola così a fonte primaria nella regolamentazione dei contratti di lavoro a tempo parziale ^[107], sottraendo all'autonomia collettiva la sua funzione di «filtro» e di controllo.

Tutto ciò aveva contribuito a rendere il *part-time* meno «accessibile» per quella tipologia di prestatori di lavoro che andava ricercando maggiore flessibilità nell'orario lavorativo per poter conciliare vita-lavoro ^[108].

6. Dalla riforma del 2003 alle modifiche introdotte ad opera della l. n. 247/2007.

Con il ritorno ad un governo di centro-sinistra («Prodi II») nella XV legislatura ^[109] venne nuovamente ritoccata la disciplina sul *part-time* per porre rimedio alle incongruenze derivate dalle modifiche apportate dal d.lgs. n. 276/2003.

Le diverse riflessioni e istanze di cambiamento promosse da più parti e sorte in seguito al dispiegarsi degli effetti collaterali prodotti dalla precedente normativa erano confluite – grazie all'intenso dialogo tra Governo e parti sociali – nel Protocollo sulla previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23 luglio 2007.

Le premesse generali da cui muoveva il Protocollo erano esplicite e interessavano diverse sfere: previdenza, mercato del lavoro, competitività e inclusione sociale; l'obiettivo di fondo era sempre quello di favorire uno sviluppo economico continuativo, stabile e sostenibile basato su una redistribuzione delle risorse con un interesse particolare ai soggetti «deboli» del mercato.

[104] In tal senso S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 158.

[105] S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 160.

[106] Cfr. M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1182; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 38.

[107] Di questo parere M. COTTONE, *op. loc. cit.*

[108] Cos' si esprime A. MINERVINI, *op. loc. ult. cit.*

[109] Così M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303.

Entrando più nel dettaglio degli interventi pensati per il lavoro a tempo parziale, il fine verso il quale indirizzare le azioni del legislatore era primariamente – come recita il testo del Protocollo – la risoluzione delle «problematiche tecnico-giuridiche connesse a un testo legislativo a doppia versione per il lavoro pubblico e per il lavoro privato» ^[110]. Tuttavia sul punto era possibile osservare come in concreto la riforma del 2007 non avesse reso perfettamente omogenee le due discipline di settore, sebbene fosse nei suoi propositi, andando semplicemente ad estendere il diritto o la priorità a trasformare in *part-time* il rapporto di lavoro a tempo pieno in presenza di specifiche circostanze anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ^[111].

Tra gli intenti del programma riformatore si aggiungeva pure la volontà di ri-assegnare nuovamente ai contratti collettivi la loro funzione «autorizzatoria» rispetto all'introduzione delle clausole elastiche e flessibili e valorizzare la libera scelta del lavoratore nella loro sottoscrizione.

Inoltre si auspicava che si inserissero concretamente sul piano normativo aumenti contributivi per quei contratti a tempo parziale stipulati per un monte ore settimanale inferiore alle 12 e incentivi per i contratti *part-time* «lunghi». Da non trascurare poi era anche la previsione di aiuti per facilitare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time* su iniziativa del lavoratore o della lavoratrice, sulla base di documentate motivazioni derivanti da esigenze di cura.

Si puntava di nuovo ad incrementare l'inclusione di donne e giovani nel mercato del lavoro.

Tutti questi intendimenti, o almeno la maggior parte di essi erano confluiti in modo pressoché identico nel quarantaquattresimo comma dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 contenente – come suggerisce la sua rubrica – “*Norme di attuazione del Protocollo del 2 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*”.

Questo rinnovamento normativo si era sviluppato in sincronismo con l'idea di *flexicurity*, secondo la quale a una maggiore adattabilità del rapporto di lavoro alle esigenze organizzative dell'imprenditore, doveva corrispondere in egual misura una tutela per il lavoratore ^[112].

La linea adottata dal legislatore del 2007 era stata quella di limitarsi a ripristinare alcuni principi e tutele già contenuti nel vecchio d.lgs. n. 61/2000 ^[113]. Occorre infatti ricordare che l'originaria disciplina del 2000 si basava sul sistema del c.d. «doppio consenso», limitando la possibilità per il datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa del dipendente a quelle circostanze in cui i contratti collettivi avessero fissato le condizioni di esercizio della clausole elastiche e flessibili, e il lavoratore avesse anticipatamente espresso la sua volontarietà alla variazione. Con la novella del 2003 il panorama normativo era cambiato totalmente; all'autonomia individuale era stata affidata una posizione di primo piano nell'apposizione delle clausole elastiche e flessibili, ammettendo che i patti di elasticità e flessibilità con il datore di lavoro potessero essere conclusi anche in assenza di indicazioni dalla contrattazione collettiva.

Il comma 44, lettera a), della legge n. 247/2007 ritoccava un'altra volta l'art. 3 c. 7 – così come modificato dal d.lgs. n. 276/2003 – riesumando il vecchio sistema della «doppia chiave» che richiedeva l'obbli-

[110] Si rinvia al testo del Protocollo sul Welfare 23 luglio 2007 al seguente indirizzo web <http://3.flcgil.stgy.it/files/pdf/20070724/protocollo-su-previdenza-lavoro-e-competitivita.-per-l-equita-e-la-crescita-sostenibili-del-23-luglio-2007-3373901.pdf>.

[111] Così V. LECCESE, *op. cit.*, p. 477.

[112] Cfr. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1184; M. COTTONE, *op. loc. cit.*

[113] In tal senso V. LECCESE, *op. loc. cit.*

gatorietà di una «mediazione sindacale»^[114] in tema di clausole elastiche e flessibili, unitamente al libero consenso del lavoratore risultante da atto scritto. Si ristabiliva così il primato dell'autonomia collettiva sull'autonomia individuale, inserendo «vincoli legali e sindacali» in sede di regolamentazione delle modalità e condizioni di introduzione di flessibilità funzionale nel rapporto di lavoro^[115].

In stretta relazione a quanto poc'anzi affermato, la riforma del 2007 contemplava un'altra novità consistente nell'abrogazione dell'art. 8 comma 2 *ter*. A partire dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni non era più possibile concordare clausole elastiche e flessibili «di conio individuale»^[116] in assenza di contratti collettivi. Ciò costituiva un delicato problema per tutti quei patti stipulati anteriormente alla l. n. 247, che erano il risultato concreto della diretta negoziazione tra le parti contrattuali. Il quesito riguardava per l'appunto la validità dei patti «individuali» conclusi sulla base del vecchio art. 3 comma 7 e dell'art. 8 comma 2 *ter*, dato che sul punto la novella del 2007 non prevedeva nel testo alcuna disposizione transitoria che ne regolasse l'efficacia^[117].

In assenza di una tale previsione, due erano le strade percorribili: la prima, ritenere le clausole contrattate affette da nullità e dunque come non apposte per difformità con la nuova norma imperativa; la seconda, invece all'opposto considerarle comunque efficaci e produttive di effetti tra le parti^[118]. A sostegno di questo secondo orientamento prevalso in dottrina e giurisprudenza, era sopraggiunta con un intento chiarificatore la circ. Min. lav. 25 marzo 2008, n. 7, la quale appoggiandosi al dettato normativo dell'art. 11 disp. att. c.c. stabiliva che la norma abrogata nonostante non avesse più effetto per l'avvenire, continuava a regolare «i fatti avvenuti sotto la sua vigenza»^[119].

La normativa del 2007, oltre ad aver restituito alla contrattazione collettiva la sua funzione «autorizzatoria», aveva anche attribuito il compito di regolamentare le clausole elastiche e flessibili solo alle «organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» rimanevano così escluse dai soggetti negoziali idonei le Rsa e le Rsu che non erano supportate da sindacati aventi le caratteristiche richieste^[120].

In tema di variazione della prestazione lavorativa, la legge n. 247 del 2007 aveva previsto un'ulteriore novità, consistente nel prolungamento del preavviso di variazione della prestazione lavorativa «ad almeno 5 giorni lavorativi» (art. 44, lett. *b*), l. n. 247/2007). A partire dalla legislazione del 2000, il *quantum* di preavviso era stato variato per ben tre volte: nel d.lgs. n. 61/2000 era fissato in «almeno 10 giorni», ridotto poi ad «almeno 2 giorni» nel d.lgs. n. 276/2003 ed ampliato, da ultimo nel 2007 «ad almeno 5 giorni».

Tra le innovazioni più interessanti del 2007 si inseriva pure il nuovo art. 12-*ter* che codificava un vero e proprio diritto di precedenza per il lavoratore nel rientro al *full-time*, nel caso di assunzioni a tempo pieno riferite a mansioni simili o dello stesso tipo (art. 44, lett. *e*), l. n. 247/2007).

[114] Cfr. M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1184; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 484; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924. Sul punto si v. anche i chiarimenti della circ. Min. lav. 25 marzo 2008, n. 7, che sottolinea la necessità della presenza della contrattazione collettiva a presidio della stipulazione di patti di elasticità e flessibilità.

[115] Si v. M. COTTONE, *op. cit.*, p. 923; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 39.

[116] Così si esprime V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[117] Sul punto ne discorre ampiamente V. LECCESE, *op. cit.*, p. 486.

[118] In tal senso V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[119] Per una lettura esaustiva si rinvia al testo integrale della circ. Min. lav. 25 marzo 2008, n. 7. Cfr. V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[120] Così M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924; V. LECCESE, *op. loc. cit.*. Entrambi gli autori sottolineano come il legislatore non abbia fatto cenno al «livello negoziale» ma solo a criteri necessari per poter far parte della schiera di soggetti negoziali autorizzati a fissare le condizioni, modalità e limiti per l'inserimento delle clausole elastiche flessibile nei contratti individuali.

Tale diritto non era circoscritto ad una specifica area territoriale bensì aveva un campo di applicazione generale ^[121].

Il già conosciuto art. 12-*bis*, che formalizzava un diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, veniva ora esteso anche ai dipendenti pubblici, e dunque al settore pubblico ^[122].

Anche i commi 2-3 dell'art. 12-*bis* ampliano il loro raggio di applicazione rispetto alla priorità nel passaggio al *part-time* ^[123], senza però contemplare un diritto al ritorno al *full-time*.

L'opinione che si sviluppò a seguito dei recenti cambiamenti apportati, dalla l. n. 247/2007 era che tale testo normativo costituisse un ritorno al punto di partenza, o in altri termini un «*repêchage* della versione originaria del d.lgs. n. 61 del 2000» ^[124], che era rimasta come regolamentazione di riferimento per il lavoro a tempo parziale. Si deduceva dunque che il comma 44 dell'articolo unico della l. n. 247/2007 aveva apportato, sì, alcune significative modifiche alle novità del 2003, ma senza però andare oltre ai contenuti del mai superato d.lgs. n. 61/2000 ^[125].

7. La legge n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012).

La c.d. Legge di stabilità 2012 approvata con la l. 12 novembre 2011, n. 183 (“*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*”) ed entrata in vigore il 1 gennaio 2012 ha ritoccato in alcuni punti – per quanto interessa ai fini del presente lavoro – la regolamentazione dell'istituto del *part-time*.

Il motivo conduttore sotteso a questo cambiamento è rimasto coerente con quello delle precedenti riforme che si sono susseguite nel primo decennio degli anni 2000 (2001, 2003, 2007) ossia la diffusione del *part-time* ^[126].

Le suddette modifiche sono state racchiuse nel comma 4 dell'art. 22 della l. n. 183 del 2011. Tale comma ha riformato due particolari aspetti della disciplina del contratto a tempo parziale: la tutela della volontà del lavoratore nella trasformazione del rapporto di lavoro e le clausole elastiche e flessibili.

Il primo intervento riformatore si riferiva all'art. 5, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 61/2000 il quale nella sua formulazione originaria subordinava il passaggio dal *full-time* al *part-time* ad un accordo tra le parti contraenti avente forma scritta e previamente approvato dalla Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio ^[127] (d'ora in poi DPL). La funzione affidata alla DPL era dunque quella di vigilare sulla libera scelta del lavoratore o della lavoratrice in relazione alla conversione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

[121] Cfr. V. LECCESE, *op. cit.*, p. 489.

[122] Si V. LECCESE, *op. cit.*, p. 490.

[123] La priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro di cui ai commi 2 – 3 dell'art. 12-*bis* si riferisce al coniuge, ai figli o ai genitori del lavoratore affetti da patologie oncologiche, ovvero a persona convivente inabile e al figlio convivente con meno di 13 anni o portatore di handicap.

[124] Di questo parere M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303.

[125] Cfr. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1185.

[126] Così F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68, in nota 14.

[127] Art. 5, comma 1, secondo periodo, d.lgs. n. 61/2000.

Con la legge n. 183/2011 è stato rimosso l'espresso riferimento alla preventiva convalida della DPL dell'accordo scritto avente ad oggetto la trasformazione del rapporto di lavoro, mantenendo però fermi i requisiti della forma scritta e del libero consenso dei contraenti. ^[128]

L'art. 22, comma 4 ha inciso anche in materia di clausole elastiche e flessibili ^[129], nello specifico la modifica interessava i commi 7 e 8 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000.

La situazione normativa previgente – a seguito delle modifiche operate della l. n. 247/2007 – contemplava la possibilità di inserire nel contratto clausole elastiche e flessibili solamente laddove la contrattazione collettiva avesse previsto una regolamentazione delle condizioni e delle modalità di esercizio delle stesse. Nel silenzio dei contratti collettivi non era dunque possibile stipulare patti di flessibilità o elasticità «di conio individuale» ^[130].

La Legge di stabilità 2012 è intervenuta sul punto stabilendo innanzitutto l'abrogazione delle lettere a) e b) del comma 44 dell'art. 1 della l. n. 247/2007 e prevedendo che acquistino di nuovo «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» ^[131].

In questo modo, a partire dall'entrata in vigore della l. n. 183/2011, è stato nuovamente reso possibile alle parti contrattuali stipulare autonomamente mediante atto scritto clausole elastiche e flessibili a prescindere dall'esistenza o meno di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva ^[132].

Il compito di fissare le condizioni e le modalità di esercizio permane in capo alle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, così come aveva disposto il d.lgs. n. 273/2003 ^[133].

La conseguenza di questa ulteriore modifica nel campo delle clausole elastiche e flessibili è stata quella di rimuovere *ex novo* il sistema del «doppio filtro» ^[134].

Inoltre, riprendendo pieno vigore pure il comma 8 dell'art. 3 nella versione del d.lgs. n. 276/2003, il preavviso relativo alla variazione della prestazione lavorativa che il datore di lavoro è vincolato a dare al lavoratore è ritornato ad essere di almeno due giorni, salvo che le parti abbiano concordato diversamente ^[135].

[128] In tal senso si v. F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[129] Così F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[130] Cfr. V. LECCESE, *op. cit.*, p. 484.

[131] Art. 22, comma 4, l. 12 novembre 2011, n. 183. Cfr. A. OCCHINO, *Orari flessibili e libertà*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 1, p. 190.

[132] Così F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[133] Come previsto dall'art. 3, comma 7 del d.lgs. n. 61/2000 modificato dall'art. 46, d.lgs. n. 276/2003, il quale nella seconda parte rinvia ai soggetti della contrattazione collettiva individuati all'art. 1, comma 3, così come novellato dal d.lgs. n. 276/2003. Cfr. F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[134] In tal senso si esprime C. ALESSI, *op. cit.*, p. 71.

[135] Cfr. F. BACCHINI, *op. loc. cit.*, p. 68, in nota 14; A. OCCHINO, *op. loc. cit.*

8. Il nuovo part-time dopo gli ultimi interventi del 2012 e del 2015: la riforma “Fornero”.

Nell'aprile del 2012 su iniziativa dell'ex Ministro del lavoro e delle politiche sociali Fornero è stato presentato al Senato il d.d.l. n. 3249 rubricato “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”^[136], in seguito ad alcune modifiche e dopo aver percorso il tradizionale iter legislativo di formazione della legge è stato in ultimo approvato dalla Camera dei deputati, che ha così varato la l. n. 92/2012.

Le misure e gli interventi racchiusi in questa importante riforma che ha coinvolto l'intero mercato del lavoro erano e sono ancora rivolti «a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e in qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione»^[137]. Nello specifico, tra i suoi propositi concreti si distinguono: l'incoraggiamento all'instaurazione di rapporti di lavoro connotati da maggior stabilità, con particolare riguardo per il «lavoro subordinato a tempo indeterminato» contemplato come la «forma comune di rapporto di lavoro» (lettera a)); un ripensamento più equilibrato delle tutele poste a garanzia dell'impiego (lettera c)) e ancora l'incentivo per le donne a entrare nel mercato del lavoro (lettera f)), accanto a quello volto alla creazione di nuove opportunità di occupazione (lettera g))^[138].

Queste – e le altre finalità – si sono sviluppate all'interno di un concetto metagiuridico, quello di «*flexicurity*», ispirato al modello danese e trasposto in una strategia – di cui le istituzioni europee si sono fatte promotrici – volta a rendere il mercato del lavoro contestualmente più flessibile per le imprese e sicuro per i lavoratori^[139]. Il neologismo inglese, reso in italiano con «flessicurezza», racchiude due diverse istanze emergenti nel mondo del lavoro, apparentemente contrastanti fra loro: l'esigenza da parte della compagine imprenditoriale di essere sempre competitiva sul mercato attraverso una gestione *flexible* dell'impianto organizzativo-produttivo, e per l'altro verso il bisogno di sostegno (*security*) dei lavoratori nello svolgimento del rapporto di lavoro – o nel passaggio ad un altro impiego – attraverso strumenti sia attivi (es. *long life learning*) sia passivi (es. cassa integrazione)^[140].

La «flessicurezza» è una idea riformatrice del diritto del lavoro, tanto invitante quanto insidiosa: di questo concetto sono, infatti, sorte diverse interpretazioni^[141], che sostanzialmente ridimensionano la sua

[136] Cfr. C. FALERI, *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori dopo la riforma Fornero*, in *Lav. dir.*, 2012, 3 – 4, p. 518. Inoltre per una lettura completa del d.d.l. n. 3249/12 si consulti il sito web <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Ddlpres&leg=16&id=657340> (consultazione del 27. VIII. 2016).

[137] Art. 1, comma 1, l. 28 giugno 2012, n. 92. V. anche C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 515.

[138] Cfr. M. T. CARINCI, *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all’italiana” a confronto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 136, p. 543.

[139] Si specifica che quanto scritto relativamente al concetto di *flexicurity* non corredato da una nota a piè di pagina è frutto di una rielaborazione del materiale raccolto e delle conoscenze acquisite durante la frequenza del corso di “Diritto comparato del lavoro” nell'a.a. 2010/2011.

[140] Cfr. M. T. CARINCI, *op. cit.*, p. 532.

[141] Come si legge in C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 516, l'idea di «flessicurezza» è stata lanciata dalla Commissione UE attraverso il c.d. *Libro Verde* del 22 novembre 2006 («*Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*») nel quale era promossa una linea direttrice sulla *flexicurity* basata sull'assunto che a dover essere garantita era la «sicurezza di un'occupazione» piuttosto che del «posto di lavoro». Ciò poteva essere realizzato anche attraverso la promozione di forme flessibili del lavoro purché fosse assicurato un «minimo di diritti sociali».

portata da «modello regolativo» a «strategia politica per la riforma dei diritti dei lavori nazionali»^[142]. È ciò che è avvenuto in Italia con l'entrata in vigore della riforma Fornero, attraverso la quale è stata accolta un'idea di *flexicurity* modellata sulla linea direttrice incoraggiata dal Parlamento europeo nella Risoluzione del 11 luglio 2007^[143].

Per quanto riguarda le novità apportate dalla legge n. 92 del 2012 in tema di lavoro a tempo parziale, due sono le modifiche introdotte attraverso il comma 20 dell'art. 1 della medesima legge, che hanno ritoccato i commi 7 e 9 contenuti nell'art. 3 del d. lgs. n. 61/2000^[144]. L'intervento legislativo si è tradotto in concreto in piccoli «aggiustamenti» ordinari nell'ottica di promuovere una crescita sostenibile^[145] sia sul piano economico sia sul piano occupazionale. Si è voluto così promuovere una flessibilità «buona», lottando contro l'utilizzo scorretto di strumenti flessibili previsti dall'ordinamento^[146].

La lettera a) del comma 20 ha disposto l'inserimento nel comma 7 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 del punto 3-bis), mediante il quale sono stati di nuovo allargati i compiti della contrattazione collettiva a cui è stata demandata – oltre alla previsione delle modalità e dei presupposti di esercizio delle clausole elastiche e flessibili – la competenza di stabilire «condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiederne l'eliminazione ovvero la modifica»^[147]. In questo modo attraverso i contratti collettivi è stata ripristinata la facoltà per i lavoratori di revocare il proprio consenso, prestato anteriormente all'introduzione di variazioni in aumento o di una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa^[148]. Con il ripristino – per via contrattuale – del diritto al ripensamento, il legislatore ha compiuto una scelta molto significativa «nella direzione dell'ampliamento del tasso di volontarietà del *part-time*»^[149], garantendo al lavoratore un importante strumento di tutela della «libera disponibilità del tempo di non lavoro», per poter così fronteggiare le necessità che afferiscono alla sfera privata «compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda».^[150]

La Commissione era dell'opinione che la tipologia classica di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fosse ormai superata, oltre che eccessivamente tutelata, tanto da rendere i rapporti di lavoro e di conseguenza lo stesso mercato affetti da rigidità. Questa inflessibilità contribuiva ad aumentare il divario tra lavoratori *insider* e *outsider*, oltre che alimentare il lavoro sommerso. Per una lettura integrale del testo del *Libro Verde* si rinvia a:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_it.pdf)
(consultazione 28. VIII. 2016).

Nel 2007 il Parlamento europeo con la Risoluzione 11 luglio 2007 ha adottato un concetto di *flexicurity* diverso dalla Commissione UE, riconsiderando «il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato» come «la forma comune del rapporto di lavoro» (n. 9), e asserendo dunque come la rigidità del sistema fosse da imputare alla mancanza di un'adeguata rete di protezione sociale. Il diritto del lavoro doveva concentrarsi, secondo le considerazioni del Parlamento UE, «sulla sicurezza del lavoro per tutta la vita del lavoratore piuttosto che sulla protezione di determinati lavori, agevolando sia l'ingresso, sia la permanenza sul mercato del lavoro, sia i passaggi dalla disoccupazione all'occupazione [...]» puntando su politiche attive che valorizzino il capitale umano e che creino «un contesto imprenditoriale favorevole» (n. 8). Per completezza di informazione si rinvia a:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//IT>
(consultazione del 28. VIII. 2016).

[142] In tal senso M. T. CARINCI, *op. loc. cit.*

[143] Cfr. C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 517.

[144] Così M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 968; C. ALESSI, *op. cit.*, p. 72.

[145] In tal senso L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1250; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[146] In tal senso C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 519.

[147] L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1251; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 970; CORTI M., SARTORI A., *La riforma del lavoro del 2012: uno sguardo d'insieme*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, p. 327.

[148] Così C. ALESSI, *op. cit.*, p. 74; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[149] Così si esprime C. ALESSI, *op. cit.*, pp. 74 e 77.

[150] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

Tuttavia preme osservare che se, da un lato, viene affidato alla negoziazione sindacale il compito di preservare la volontarietà del lavoratore rispetto a successive modifiche dell'orario di lavoro, dall'altro lato, questa sua funzione è risultata indebolita dal ritrovato operare dell'autonomia individuale.^[151]

Qualche perplessità è stata manifestata anche rispetto alla tecnica di redazione scelta dal legislatore per la reintroduzione del suddetto diritto di ripensamento, in quanto è stata preferita la pesantezza del “3 bis)” ad una più semplice e lineare numerazione progressiva^[152].

L'altra novità introdotta dalla l. n. 92/2012 ha riguardato il comma 9 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61 del 2000, che è stato modificato aggiungendovi un ultimo periodo conclusivo. Infatti nella lettera *b)* del ventesimo comma dell'art. 1 del testo normativo del 2012 si legge che «ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-*bis* del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso». Con tale formulazione il legislatore ha individuato in modo esplicito – pur rimanendo invariato quanto previsto dalla contrattazione collettiva – alcune situazioni nelle quali ai lavoratori coinvolti è espressamente riconosciuto il potere di eliminare e revocare le clausole elastiche e flessibili nel *part-time*.

I lavoratori ai quali la lettera *b)* ha fatto riferimento sono quelli di cui all'art. 12 *bis* del d.lgs. n. 61/2000; trattasi dei lavoratori affetti da patologie oncologiche rispetto ai quali residui una ridotta capacità lavorativa; i lavoratori che si occupano del coniuge, dei figli o dei genitori affetti da patologie oncologiche, oppure di una persona convivente inabile o ancora di un figlio convivente con meno di 13 anni o portatore di handicap. Si aggiungono poi quelli previsti dal primo comma dell'art. 10 dello Statuto dei lavoratori ossia «i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali [...]». Vi è chi ha sottolineato come il riferimento al comma 1 dell'art. 10 della l. n. 300/1970 sia «inadeguato» in quanto esclude alcune categorie, quale quella degli studenti universitari; tuttavia non va dimenticata la lettera *a)* del comma 20, dell'art. 1 della Legge Fornero che chiama in causa i contratti collettivi grazie ai quali è possibile estendere la previsione del diritto al ripensamento^[153].

Nel testo della suddetta legge non viene fatta alcuna menzione di un dovere di avviso anticipato dell'intenzione di revocare il consenso alle clausole elastiche e flessibili apposte al contratto individuale in un momento precedente, così come non si fa alcun cenno ad eventuali requisiti necessari per formalizzare il recesso delle clausole^[154].

Dulcis in fundo rispetto a questi interventi di manutenzione sulla disciplina del *part-time* per opera della novella del 2012, vi è stato in dottrina chi ha osservato come essi non abbiano inciso in maniera determinante sullo sviluppo dell'economia, portando invece come beneficio il ritrovamento di una «credibilità sociale [...] dell'ordinamento giuridico nazionale»^[155].

Altri hanno invece osservato come nel comma 20 dell'art.1 della l. n. 92/2012 sia possibile individuare un ritrovato interesse per la ricerca di un equilibrio tra la sfera professionale e la sfera familiare^[156].

[151] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 971.

[152] Si v. tra questi M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 970.

[153] Sul punto così si esprime M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 972.

[154] Si v. M. BROLLO, *op. loc. ult. Cit.*

[155] Di questo parere L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*

[156] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

Da uno sguardo d'insieme degli interventi compiuti dalla Riforma Fornero nell'ambito del contratto di lavoro *part-time*, è possibile pertanto osservare come le modifiche introdotte non siano state di così grande innovazione andando a recuperare indietro nel tempo quanto già previsto nel d.lgs. n. 61/2000 e dunque forme di garanzia eliminate in precedenza ^[157].

8.1 Segue: le novità del d.lgs. n. 81 del 2015 attuativo del cosiddetto Jobs Act.

A distanza di poco più di due anni dall'entrata in vigore della riforma Fornero, abbiamo assistito ad ulteriori cambiamenti negli equilibri all'interno del mondo del lavoro – anche a seguito del mutare della già precaria stabilità politica – i quali sono confluiti in una nuova grande riforma, il *Jobs Act*, che ha investito *ex novo* l'intero mercato del lavoro.

Il progetto di legge n. 1428/14 presentato ad aprile al Senato dal Governo Renzi e approvato in via definitiva con le modificazioni apportate dalla Camera, è divenuto legge il 3 dicembre 2014 con gli estremi: l. n. 183/2014 del 10 dicembre 2014 (*“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*) ^[158].

Mediante il c.d. *Jobs Act* il Governo è stato delegato a emanare i decreti legislativi necessari per dare attuazione alla riforma in esame sulla base delle linee guida tracciate dalla legge delega. Le deleghe legislative conferite sono state cinque e hanno riguardato le seguenti materie: ammortizzatori sociali; servizi per il lavoro e politiche attive; semplificazione delle procedure; riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva; tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro ^[159].

Per quanto riguarda la quarta delega in materia di riordino delle forme contrattuali, essa è stata conferita con l'obiettivo di «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo [...]» ^[160].

Al fine di rendere operativi i propositi del *Jobs Act* in tema di *part-time*, è stato adottato il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 rubricato *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*. Dalla sua rubrica traspare la volontà del legislatore delegato di compiere un'opera di riordino e di «semplificazione» del tessuto normativo – «organica» e «armonica» – delle principali forme contrattuali (contratto a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato, contratto di apprendistato, contratto di somministrazione, contratti a progetto, contratto di lavoro intermittente) nel rispetto delle linee direttrici tracciate dalla l. n. 183/14 per promuovere maggiormente l'impiego di queste tipologie negoziali e limitare gli eventuali contenziosi sull'interpretazione delle norme ^[161].

[157] Così S. DI NINNO, *Il contratto di lavoro a tempo parziale*, in P. Stern (a cura di), *Jobs Act: i nuovi contratti di lavoro*, Bologna, Maggioli Editore, 2015, p. 133.

[158] Per ulteriori approfondimenti sull'*iter* e sui riferimenti cronologici degli atti si rinvia al seguente indirizzo web <http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/44250.htm> (consultazione del 2. IX. 2016).

[159] Si v. il sito web http://www.camera.it/leg17/465?tema=jobs_act (consultazione del 2. IX. 2016).

[160] Art. 1, comma 7, l. 10 dicembre 2014, n. 183.

[161] In tal senso M. PROIETTI, *Il riordino delle tipologie contrattuali*, in R. Bolognesi, A. Lutri (a cura di), *Il Jobs Act. Tutte le novità del*

Con riferimento alla forma negoziale che qui ci interessa, il *part-time*, la nuova disciplina è contenuta nel Capo I («Lavoro a orario ridotto e flessibile»), Sezione I («Lavoro a tempo parziale») agli artt. 4-12, e va a sostituire la normativa previgente contenuta nel d. lgs. n. 61 del 2000, sopprimendola definitivamente ^[162].

Qui preme sottolineare come non si tratti di una completa riscrittura del quadro normativo delineato alla fine del XX secolo e ritoccato negli anni a venire, ma piuttosto di un aggiornamento – infatti la «sostanza» della disciplina è rimasta la stessa ^[163] – reso necessario dalla delicata situazione occupazionale e produttiva in cui in si trova l'attuale mercato nazionale.

Tra le prime novità da segnalare vi è la totale scomparsa delle definizioni di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 61/2000 che erano funzionali a chiarire e supportare l'interpretazione delle norme. L'art. 4 riferisce solamente che i contratti di lavoro subordinato possono essere conclusi «a tempo pieno» o «a tempo parziale», non aggiungendo altro ^[164]. La nozione di lavoro a tempo parziale – non più esplicitata nel nuovo testo – ora può essere ricavata oltre che dall'usuale accezione assunta nella pratica dei rapporti giuridici, anche implicitamente dalla disposizione che ammette lo svolgimento di lavoro supplementare (art. 6, d.lgs. n. 81/2015) ^[165].

Ad essere eliminata è pure quella formale distinzione che la legge aveva introdotto per differenziare le varie modalità di svolgimento del *part-time* (orizzontale, verticale e misto) in ragione della diversa distribuzione temporale dell'orario di lavoro.

Questo non significa che il rapporto di lavoro a tempo parziale non possa più declinarsi in siffatti modi, ma semplicemente che non vi è più un'esplicita classificazione legale. Naturalmente tutto ciò non è stato del tutto privo di effetti sulla disciplina del *part-time*, in quanto era proprio sulla distinzione tra *part-time* orizzontale e verticale che si basava il proporzionamento di taluni istituti (es. periodo di prova e periodo di comporto) ^[166].

Rimane immutata la previsione della forma scritta per la stipula del contratto, e il dovere di indicare la durata e la collocazione temporale della prestazione su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale (art. 5, commi 1-2). La novità consiste nella previsione che qualora il lavoro sia pianificato su turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione possa avvenire «tramite rinvio a turni programmati [...]» organizzati «su fasce orarie prestabilite» (art. 5, comma 3) ^[167]. Su questo punto sono state avanzate delle critiche in dottrina ^[168] di cui si darà conto nel prosieguo del presente elaborato. ^[169]

Il d.lgs. n. 81/2015 tra le sue principali finalità ha incluso quella di portare nuova flessibilità sul mercato per le imprese, e questo non poteva che avvenire intervenendo sulla disciplina delle clausole elastiche e flessibili, del lavoro supplementare e del lavoro straordinario.

Governo Renzi in materia di lavoro, Piacenza, LaTribuna, 2015, p. 45; V. BAVARO, *Il lavoro part-time dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni, misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Caucci Editore, 2015, p. 215.

[162] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*; S. DI NINNO, *op. loc. cit.*

[163] Di questo parere S. DI NINNO, *op. loc. cit.*

[164] Cfr. M. PROIETTI, *op. cit.*, p. 46.

[165] Cfr. V. BAVARO, *op. cit.*, p. 220.

[166] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[167] Cfr. S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 136; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 217.

[168] Si rinvia a V. BAVARO, *op. cit.*, p. 219.

[169] Cfr. *infra*, cap. 2, § 2.

Come primo intervento è da sottolineare la cancellazione della ripartizione formale tra clausole elastiche e flessibili prevista dal d.lgs. n. 61/2000, raggruppate entrambe sotto il nome di “elastiche”, rimanendo però vellevole sul piano sostanziale la divisione interna ^[170].

Il preavviso della variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o dell'aumento della sua durata non è stato modificato, così come anche il diritto a «specifiche compensazioni» (art. 6, comma 5).

Le clausole elastiche possano essere introdotte nel contratto individuale in presenza di una regolamentazione delle stesse da parte dei contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro (art. 6, comma 4), ma se stipulate in assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva ciò deve avvenire davanti alle commissioni di certificazione, con la possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro (art. 6, comma 6). In quest'ultimo caso l'accordo deve indicare le «condizioni e le modalità» dello *ius variandi* del datore di lavoro, oltre che «la misura massima dell'aumento» che non può superare «il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale individuata nel contratto di lavoro» (art. 6, comma 6, secondo periodo).

La novità principale in tema di clausole elastiche è dunque lo spiraglio dischiuso all'autonomia individuale che non è più «suppletiva», ma «sostitutiva» dell'autonomia collettiva ^[171].

Per soddisfare il bisogno di adattabilità delle imprese, si è apportato qualche cambiamento anche all'istituto del lavoro supplementare (art. 6 comma 1). Innanzitutto oggi la richiesta di prestazione di lavoro aggiuntivo da parte del datore di lavoro è consentita in ogni rapporto di lavoro che si svolga a tempo parziale, mentre prima era limitata al solo *part-time* orizzontale ^[172]. Ai contratti collettivi è affidato il compito di completarne la disciplina; tuttavia, qualora essi non dovessero regolare il lavoro supplementare, il datore di lavoro potrà ugualmente richiederlo nel limite massimo del 25 per cento dell'orario settimanale pattuito (art. 6, comma 2, primo periodo). Il legislatore ha dunque fissato un valore massimo quantitativo – prima inesistente – restringendo così la possibilità di svolgere su richiesta datoriale prestazioni lavorative aggiuntive all'orario concordato sempre però entro il tempo pieno.

Un altro aspetto nuovo dell'attuale disciplina è la ricomparsa della maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto dovuta al lavoratore per lo svolgimento di lavoro supplementare (art. 6, comma 2, terzo periodo). Occorre segnalare anche un'altra innovazione molto importante, l'attuale normativa non ritiene più necessario raccogliere ogni volta e in anticipo il consenso del lavoratore a prestare lavoro aggiuntivo, prevedendo però dall'altra il diritto del lavoratore a rifiutare prestazioni aggiuntive all'orario di lavoro pattuito – senza che ciò possa giustificare il licenziamento (art. 6, comma 8) – in presenza di documentati bisogni personali del prestatore di lavoro (ragioni di salute, familiari o di studio) ^[173].

Rispetto al lavoro straordinario, il d.lgs. n. 81/2015 ha esteso la possibilità di farne ricorso in ogni ipotesi in cui il lavoro a tempo parziale si declini ^[174] (art. 6, comma 3). All'art. 8 il suddetto testo normativo del 2015 si occupa invece della trasformazione del rapporto di lavoro, aggiungendo tra gli aventi diritto al passaggio da *full-time* a *part-time* anche i lavoratori affetti da «gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti» (art. 8, comma 3).

[170] In tal senso V. BAVARO, *op. cit.*, p. 226.

[171] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[172] Si v. V. BAVARO, *op. cit.*, p. 224.

[173] In tal senso V. BAVARO, *op. cit.*, p. 225.

[174] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*

Inoltre si riconosce al comma 7 una nuova possibilità per i genitori-lavoratori di chiedere al posto del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time* (c.d. *part-time* “parentale”) ^[175].

In ultimo per una completa rassegna delle novità previste dal *Jobs Act* in materia di lavoro a tempo parziale, è utile rimarcare l’eliminazione dell’obbligo – previsto dall’art. 2, comma 1 dell’abrogato d.lgs. n. 61/2000 – posto in capo alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) di informare «a cadenza annuale sull’andamento delle assunzioni a tempo parziale» ^[176].

[175] Cfr. S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 135; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 230.

[176] Così S. DI NINNO, *op. loc. cit.*; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 227; A. CIMAROSTI, *Il part-time dopo il Jobs Act*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 10, p. 888.

CAPITOLO 2

LA DISCIPLINA LEGALE DEL *PART-TIME*

1. *Nozioni e tipologie.*

Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce una fattispecie negoziale che trova la sua collocazione giuridica nell'alveo dei rapporti di lavoro subordinato^[1]. La sua appartenenza alla categoria del lavoro dipendente è confermata dall'elemento temporale della prestazione lavorativa, dall'oggetto della prestazione, dalle modalità di esecuzione e dalla concretizzazione del risultato, poiché l'intera pianificazione dello svolgimento della prestazione e del tempo di lavoro è compiuta dal datore di lavoro^[2]. A identificare il carattere della subordinazione si aggiunge anche la volontà del lavoratore a impegnarsi a fronte di un'adeguata retribuzione a prestare la propria attività sotto la direzione dello stesso imprenditore (art. 2094 c.c.).

La sua qualificazione non è stata sin dall'inizio così chiara, giacché prima dell'ingresso nell'ordinamento giuridico di una disciplina legale minima – per la quale si è dovuto attendere fino al 1984 – era stato ampiamente discusso circa la sua natura^[3]. In particolare in dottrina vi era chi, partendo dalla forte convinzione che la forma contrattuale comune di rapporto di lavoro fosse quella «a tempo pieno» e «indeterminato»,^[4] aveva ritenuto che il *part-time* fosse da considerare come un negozio a carattere speciale^[5] in quanto derogava dalla disciplina del modello tradizionale di rapporto di lavoro. Per altri invece lo schema normativo del rapporto di lavoro standard rimaneva lo stesso anche per il *part-time* – e dunque invariata la disciplina di base – nonostante la diversa organizzazione del tempo di lavoro programmato su di un arco temporale ridotto^[6].

In dottrina per riuscire a cogliere la sussistenza di una effettiva deviazione dal «prototipo normativo comune» si era reso necessario compiere una valutazione circa gli elementi compositivi delle due tipologie a confronto, tempo pieno e tempo parziale, sul piano qualitativo^[7]. Diverse e molteplici sono state le argomentazioni che si sono sviluppate, così come diversi sono stati pure i risultati a cui sono giunte^[8].

[1] Così S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 131; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 7.

[2] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, pp. 7 e 13. A conferma cfr. Cass., Sez. Lav., 6 settembre 2012, n. 14965, *Immobiliare C. s.r.l. in liquidazione c. INPS* in *Foro It.*, 2012, 10, 1, p. 2623.

La Corte ha chiuso la vertenza affermando in sostanza che «la sussistenza di specifiche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (nella specie, l'effettuazione di mansioni amministrative e contabili sotto il controllo datoriale, la continuità e regolarità dell'attività lavorativa pur in regime di "tempo parziale", l'effettivo inserimento nell'organizzazione aziendale, la commisurazione dei compensi ricevuti al tempo di lavoro) è indice di subordinazione, risultando irrilevante la non esclusività della prestazione a favore di un unico datore di lavoro, trattandosi di lavoratore *part-time* che svolge ulteriori attività lavorative al fine, del tutto legittimo, di percepire una retribuzione complessivamente adeguata alle proprie esigenze di vita».

[3] Cfr. L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1219.

[4] Rispetto alla considerazione del rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato come tipologia contrattuale comune cfr. O. MAZZOTTA, *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 2015, p. 398.

[5] Per evitare fraintendimenti a livello concettuale, è bene qui sottolineare come la specialità possa assumere significati diversi a seconda delle interpretazioni differenti date a tale termine. Per approfondire la questione si v. A. MINERVINI, *op. cit.*, pp. 2 – 3.

[6] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 3.

[7] In termini simili si esprime A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[8] Per una puntuale rassegna delle diverse tesi che si sono sviluppate su questo tema si v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

La qualificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dai più condivisa è quella che lo considera come un contratto di lavoro subordinato a disciplina speciale ^[9]. A sostegno di ciò soccorre l'argomentazione che vi è certamente una diversificazione di disciplina che condiziona i diversi aspetti del rapporto di lavoro però senza snaturare lo «schema tipico del lavoro subordinato» ^[10].

La nozione di rapporto di lavoro a tempo parziale di stampo legale ha trovato la sua prima esplicita affermazione nell'ordinamento giuridico con il d.lgs. n. 61 del 2000 attuativo della dir. 97/81/CE dove all'art. 1, comma 2, lettera *b*), ha chiarito che con l'espressione «tempo parziale» si intende l'orario di lavoro stabilito dal contratto individuale in misura inferiore rispetto all'orario normale di lavoro fissato dalla legge nel limite massimo di 40 ore settimanali (*ex art. 3, comma 1, d.lgs. n. 66/2003*) oppure in una durata inferiore a seconda di quanto previsto dai contratti collettivi applicati.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 2015 che ha dato compimento alla riforma contenuta nel *Jobs Act*, la definizione di cui sopra è stata eliminata ^[11], lasciando l'attuale disciplina sul lavoro a tempo parziale priva di un riferimento normativo – seppure generico ^[12] di carattere ermeneutico, utile a circoscrivere l'ambito oggettivo di applicazione dell'intero quadro normativo.

La nuova normativa in apertura della sezione dedicata al *part-time* afferma solamente – all'art. 4 – che il rapporto di lavoro subordinato può svolgersi a tempo pieno o a tempo parziale ^[13]; in questo modo parifica le due modalità di organizzazione dell'orario lavorativo, ponendo l'una come valida alternativa all'altra.

La soppressione della nozione di «tempo parziale» non ha comportato di per sé il sorgere di problemi interpretativi, infatti è possibile per un verso attingere al significato attribuitegli nella pratica dalla comunità giuridica, per l'altro verso invece il concetto può essere ricostruito in via indiretta a partire dalla disposizione che ammette il lavoro supplementare (art. 6, d.lgs. n. 81/2015) ^[14]. Non può certo infine essere ignorata la direttiva europea sul *part-time* che ha fatto da sfondo all'intera disciplina, la quale contiene la definizione di lavoratore a tempo parziale ^[15] e di conseguenza anche quella di *part-time*.

Ad essere cancellate sono state anche le definizioni inerenti alle diverse modalità con cui possono essere distribuite le ore di lavoro ^[16]. Ora non vi è più traccia nel nuovo testo normativo di espressi riferimenti al *part-time* orizzontale, verticale e misto, cui si faceva riferimento nel d.lgs. n. 61/2000 all'art. 1, comma 2, il quale definiva espressamente le tre tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale: «orizzontale», quello in cui la riduzione di orario pieno avviene in rapporto all'orario normale giornaliero (*lettera c*); «verticale», quello in cui l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno solo in certi periodi di tempo prestabiliti della settimana del mese o dell'anno (*lettera d*); e «misto», quello che risulta dalla mescolanza delle due varianti precedenti (*lettera d-bis*)).

[9] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 6.

[10] V. in particolare S. GRASSELLI, *Il lavoro a tempo parziale*, Padova, CEDAM, 1968, p. 190.

[11] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 887; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 225; M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 165.

[12] In M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1187, la definizione della normativa del 2000 è ritenuta formulata «a maglie larghe» in quanto non fissa un *minium* di riduzione dell'orario, né tanto meno una «durata minima della prestazione». Si rileva infatti che il dato normativo risulta tutt'altro che chiaro, poiché sotto un'unica espressione («orario inferiore a quello normale di lavoro») disciplina tipologie di *part-time* diversissime tra loro per quanto riguarda la distribuzione delle ore di lavoro.

[13] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*, p. 887; M. PROIETTI, *op. cit.*, p. 46; R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act": un agguato gattopardesco?*, in *Lav. nelle p.a.*, 2015, 2, p. 229. In particolare R. SANTUCCI rileva come questa semplificazione permetta «un'utilizzazione ancora più flessibile del contratto».

[14] Così V. BAVARO, *op. cit.*, p. 220.

[15] Si v. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[16] Cfr. S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 131; V. BAVARO, *op. loc. cit.*

Naturalmente l'aver espunto questa classificazione non vieta la distribuzione dell'orario di lavoro secondo queste modalità, ma implicherà solamente che nel testo normativo non venga più utilizzata la previgente ripartizione legale ^[17].

Se per la definizione di «tempo parziale» non si sono rilevate significative conseguenze a seguito della sua eliminazione, lo stesso non può dirsi per le diverse tipologie di *part-time*. Infatti il legislatore del 2000 aveva basato il ri-proporzionamento di alcuni istituti giuridici proprio sulla distinzione tra *part-time* verticale e *part-time* orizzontale. Nello specifico era previsto dal d.lgs. n. 61/2000 con riferimento alle assunzioni *part-time* di tipo verticale che gli istituti del periodo di prova e del periodo di comporto – di conservazione del posto di lavoro – potessero essere ridimensionati dai contratti collettivi in caso di malattia (art. 4, comma 1, d.lgs. n. 61/2000) ^[18]. Questo era giustificato dall'operare del principio *pro rata temporis*, la cui applicazione consentiva di riequilibrare i trattamenti giuridici previsti dall'ordinamento per i lavoratori *full-time*, riadattandoli al minor tempo di lavoro in cui i *part-timers* hanno effettivamente prestato la propria attività. Se non si fosse consentito tale ri-proporzionamento, si sarebbe giunti ad una situazione discriminatoria: i lavoratori *part-time* avrebbero usufruito di un trattamento maggiormente favorevole in raffronto al lavoratore *full-time* ^[19].

La nuova disciplina, in aggiunta al periodo di prova e al periodo di comporto in caso di malattia, ha inserito anche il periodo di comporto per infortunio e il periodo di preavviso in caso di licenziamento ^[20] (art. 7 comma 2), al fine di operare un adeguato bilanciamento dei diritti fra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Oggi ai contratti collettivi è consentito di ridimensionare gli istituti suddetti anche rispetto al *part-time* orizzontale e misto, sopprimendo la limitazione al solo *part-time* verticale ^[21].

In questa sede emerge una considerazione generale sul contratto di lavoro a tempo parziale, che muove dalla stretta relazione che intercorre tra lo stesso *part-time* e la normativa generale sull'orario di lavoro ^[22].

2. Forma, contenuto e obblighi di comunicazione del contratto.

Il primo comma dell'art. 5 della normativa attualmente in vigore in materia di *part-time* si occupa di stabilire la necessità della forma scritta nella stipulazione del negozio specificando anche la valenza di questo requisito ossia ai fini della prova. Si tratta di una formula che porta con sé delle implicazioni non trascurabili sul piano degli effetti giuridici. Infatti in origine la previsione della forma scritta non era accompagnata da alcuna specificazione in merito alla sua portata ^[23], lasciando spazio a diversi dubbi sulla sua interpretazione.

L'incertezza oscillava tra due diverse posizioni. Da un lato il ritenere la scrittura del contratto come un requisito essenziale tale per cui la sua assenza determinava la nullità assoluta dell'intero negozio con conseguenziale dissolvimento del rapporto di lavoro, ed escludendo così *ipso facto* la trasformazione «automatica»

[17] Di questo parere V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[18] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[19] Di questo parere V. BAVARO, *op. cit.*, p. 221.

[20] Cfr. V. BAVARO, *op. cit.*, p. 222.

[21] In tal senso V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[22] Così rileva M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 304.

[23] Si rinvia a quanto disposto dall'art. 5, comma 2, d.l. n. 30 ottobre 1984, n.726.

[24] Si v. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

in un contratto *full-time* ^[24]; al lavoratore che si trovava senza un impiego ^[25] spettava solo il corrispettivo della prestazione effettivamente svolta *ex art. 2126 c.c.* ^[26]. Dall'altro lato si riteneva che la forma scritta fosse prevista solamente *ad probationem*, e dunque, laddove mancasse, determinava il sorgere di questioni inerenti all'accertamento del rapporto e non alla sua esistenza. La tesi che prevalse fu quella che aveva attribuito alla forma scritta un valore sostanziale per la validità del contratto, che si impose soprattutto grazie ad un *leading case* su cui si era pronunciata la Cassazione nel lontano 1989, la quale si era espressa a favore dell'essenzialità del requisito della scrittura nel contratto *part-time*, considerandolo un elemento imprescindibile del negozio in quanto rispondente alla necessità di garantire «diritti fondamentali» della persona ^[27]. È con il d.lgs. n. 61/2000 che il legislatore all'art. 2, comma 1 del medesimo testo interviene con una precisa indicazione sulla forma scritta del contratto *part-time*, la quale d'ora in avanti è espressamente prevista *ad probationem* ^[28]. A confermare questa scelta del legislatore, sono intervenute alcune pronunce dei giudici di merito secondo le quali «la forma scritta per la pattuizione del rapporto di lavoro *part-time* è richiesta ai fini di prova, e non di validità del patto stesso [...]» ^[29].

La scrittura obbligatoria del contratto configura un'importante forma di protezione per il lavoratore, che si trova così tutelato di fronte ad un eventuale esercizio arbitrario dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro ^[30].

La necessità della forma scritta è richiesta implicitamente anche all'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 che stabilisce l'obbligo di specificare in maniera precisa all'interno del contratto individuale la «durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno». In questo modo è stato imposto un vincolo anche rispetto al contenuto dall'accordo sottoscritto dalla parti contraenti che non può prescindere da un'indicazione puntuale delle modalità in cui l'orario di lavoro è organizzato dal datore di lavoro ^[31]; in altri termini queste informazioni non possono mancare o esse

[25] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 46, la quale riporta anche la soluzione di un'altra parte della giurisprudenza che per ovviare alle conseguenze della nullità assoluta del negozio aveva reputato che quest'ultimo potesse essere considerato come stipulato a tempo pieno se vi fosse stata un'«effettiva volontà negoziale in tal senso». Anche se questa posizione è stata poi rifiutata per alcuni profili di illegittimità a cui la stessa Autrice fa brevemente cenno.

[26] Sul punto M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[27] Si v. Cass., Sez. Lav., 11 luglio 1989, n. 3266 *Puglisi c. s.p.a La Rinascente in Foro it.*, 1989, I, p. 2774, dove la Suprema Corte nella suddetta «sentenza pilota» tra le motivazioni del caso di specie aveva asserito che «la forma scritta, prevista dal 2° comma, art. 5, d.l. 30 ottobre 1984, n. 726 [...] per la stipulazione del contratto di lavoro a tempo parziale, nonché del 10° comma stesso art. 5 per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce, [...] un requisito stabilito *ad substantiam*, e non già *ad probationem*, come risulta da un'interpretazione del dato normativo condotto sia alla stregua dell'elemento letterale sia del criterio comprimario di esegesi giuridica costituito dalla *ratio legis*, quale evidenziata anche dai lavoratori preparatori che, con riguardo alla prescrizione di detto requisito formale, consiste nell'esigenza di tutela di diritti fondamentali, oltre che della posizione dei singoli contraenti, in correlazione all'obiettivo – già prospettato dal cosiddetto accordo Scotti del 21 maggio 1983 – di favorire l'espansione dell'occupazione secondo le necessità contingenti e particolari dei lavoratori e delle imprese».

[28] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 47; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[29] V. Trib. Milano, Sent. 15 ottobre 2007, in G. GIRARDI, *Part-time e trasformazione in contratto a tempo indeterminato*, in *Lav. giur.*, 2011, 3, p. 286.

[30] Cfr. M. PROIETTI, *op. cit.*, p. 46.

[31] V. tra le altre Cass., Sez. Lav., 12 ottobre 2010, n. 20989 *Boselli c. Autostrade S.p.A. e altri*; Cass., Sez. Lav., 28 novembre 2012, n. 21147 *Antonaci e altri c. Fiera Milano S.p.A.*, nelle quali è stabilito che «il requisito della pattuizione per iscritto dell'orario di svolgimento delle prestazioni a tempo parziale è soddisfatto allorché, anche mediante rinvio alle tipologie contrattuali previste in sede collettiva, risulti precisata la riduzione quantitativa della prestazione lavorativa e la distribuzione di tale riduzione per ciascun

re incomplete ma devono risultare per iscritto nel contratto di lavoro, andando a costituirne il «nucleo» stesso e la «ragion d'essere» della tutela della forma scritta ^[32].

Una simile previsione acquista un significato notevole se si considera che nella società odierna si è assistito ad una contrazione dei tempi di vita in favore dei tempi di lavoro: questi ultimi hanno infatti scandito sempre più il «ritmo dell'esistenza», costringendo a ricercare soluzioni per garantire al lavoratore del «tempo liberato» dal lavoro ^[33]. Il fatto che il contratto stabilisca la durata e la collocazione temporale della prestazione garantisce per l'appunto al lavoratore a tempo parziale la possibilità di organizzare in totale autonomia il suo tempo libero, dedicandosi ad altre attività *extra-lavorative*, o eventualmente in aggiunta anche ad un altro impiego presso altro datore di lavoro.

La nuova disciplina in tema di distribuzione dell'orario di lavoro presenta una novità in merito alla possibilità che la prestazione lavorativa sia organizzata secondo il c.d. *turnover* ossia un avvicendamento della forza lavoro; l'adempimento dell'obbligo di cui al comma 2 dello stesso art. 5 si considera compiuto mediante il rimando a turni di lavoro programmati, organizzati su fasce orarie prestabilite (art. 5, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) ^[34].

In primo luogo «l'indicazione di cui al comma 2» va chiarita ulteriormente nel senso che essa si riferisce unicamente alla collocazione della prestazione e non alla sua durata, giacché la programmazione in turni per i modi in cui è organizzata riguarda solo la distribuzione dell'orario. Di conseguenza non potrà essere tralasciata l'indicazione della durata, che invece deve essere esplicitata nel contratto di lavoro ^[35], pena l'incorrere nella sanzione di cui al comma 2 dell'art.10.

L'art. 5, comma 3 è stato introdotto sulla scia di quanto esposto nella circ. Min. lav. n. 9 del 18 marzo 2004 esplicitiva del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 in cui si è escluso che potessero essere considerate come «un'ipotesi di clausole flessibili le previsioni dei contratti collettivi» che consentivano di organizzare lo svolgimento della prestazione in base a turni programmati su fasce orarie prestabilite, con la conseguenza che se recepite nel contratto individuale era ritenuto adempiuto «il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno» ^[36].

giorno (cosiddetto *part-time* orizzontale) ovvero con riferimento alle giornate di lavoro comprese in una settimana, in un mese o in un anno (cosiddetto *part-time* verticale). Ne consegue che è perfettamente valido un contratto di lavoro a tempo parziale che non specifichi l'orario di inizio e di cessazione della prestazione lavorativa nei giorni in cui deve essere resa.»

[32] Cass., Sez. Lav., 1 febbraio 2012, n. 1430 *Victoria di Granero c. INPS*, in cui tra i motivi della decisione si legge che «la distribuzione oraria (in relazione al giorno, alla settimana, al mese o a periodi più lunghi) integra il nucleo stesso del contratto a tempo parziale e la ragion d'essere della particolare garanzia costituita dall'imposizione della forma scritta, per evitare che il datore di lavoro, avvalendosi d'una carente o generica pattuizione scritta sulla distribuzione dell'orario, possa modificarla a proprio piacimento a fini di indebita pressione sul lavoratore»; si v. anche P. CURZI, *Rassegna della giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia di lavoro (settembre 2011 – agosto 2012)*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 137, p. 174.

[33] In tal senso A. NICCOLAI, *Orario di lavoro e resto della vita*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, p. 244.

[34] La Suprema Corte nella Sent. 25 luglio 2014, n. 17009, si è così espressa (motivo della decisione n. 4.5): «è legittima la proposta contrattuale che fin dall'origine determini su turni l'articolazione dell'orario, entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, non individuandosi nell'ordinamento norme che contraddicano tale potere di organizzazione del lavoro da parte dell'imprenditore».

[35] Così V. BAVARO, *op. cit.*, p. 217.

[36] Si v. V. BAVARO, *op. loc. cit.*, dove viene citata fedelmente la Circolare ministeriale n. 9/2004 il cui testo integrale è reperibile al seguente sito <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/circolare-del-ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-18-marzo-2004-n-9-il-lavoro-tempo-parziale/> (consultazione del 12. IX. 2016).

La giurisprudenza da parte sua ha adottato una posizione più cauta, infatti la Cassazione nella recente pronuncia del 25 luglio 2014, n. 17009 ha considerato «il contratto di lavoro a tempo parziale [...] compatibile con un'organizzazione del lavoro articolata su turni predefiniti, purché ciò abbia carattere convenzionale, sottraendosi ad ogni variazione unilaterale del datore di lavoro [...]» (motivo della decisione 4.2). La Suprema Corte ha proseguito con l'affermare che «ove il rapporto di lavoro *part-time* preveda una precisa e predeterminata articolazione della prestazione su turni, sì che il lavoratore sia posto in grado di conoscere con esattezza il tempo del suo impegno lavorativo, il contratto deve ritenersi validamente stipulato, rimanendo escluso il potere del datore di lavoro di variare l'orario lavorativo a suo arbitrio, senza alcuna preventiva concertazione, ovvero al di fuori delle modalità fissate dal d.lgs. n. 61 del 2000, art. 3.» (motivo della decisione n. 4.4) ^[37].

Può dunque affermarsi che, dati gli interventi sopracitati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della giurisprudenza, anche prima del d.lgs. n. 81/2015 era possibile organizzare il lavoro a tempo parziale su turni pianificati purché fossero fissate le fasce orarie entro cui determinare i turni ^[38].

La nuova disciplina lascia senza soluzione una questione piuttosto delicata che attiene all'incertezza temporale della prestazione lavorativa imposta dall'avvicendamento della forza lavoro. Questa situazione si verifica in quanto a decidere sull'avvicendamento dei turni è il solo datore di lavoro, e dunque la possibilità del lavoratore di disporre di un tempo "liberato" dal lavoro si riduce notevolmente e assume contorni incerti, nonostante si rilevi che a mitigare questa disparità soccorra il fatto che la programmazione della disposizione temporale delle fasce orarie implica un restringimento del potere organizzativo dell'imprenditore ^[39].

Pertanto la *ratio legis* che si suppone essere alla base del comma terzo dell'art. 5 corrisponderebbe alla volontà di consentire un'alternanza dei *part-timers* «nei turni predisposti per i lavoratori *full-time*» e non invece un *turnover* calibrato in modo specifico su di loro ^[40]. La critica che in dottrina è stata avanzata si è mossa partendo dalla considerazione che se il datore può organizzare la sua impresa articolando le prestazioni dei lavoratori su turni prestabiliti, la stessa predeterminazione non si può avere rispetto all'alternanza dei turni che è invece «periodica» a meno che non si tratti di turni fissi già concordati in origine al momento della stipulazione del contratto ^[41].

Per quanto riguarda gli obblighi di comunicazione che sorgono a seguito della stipula del contratto, il d.lgs. n. 61/2000 in origine prevedeva che il datore di lavoro dovesse comunicare alla DPL territorialmente competente la stipula di contratti a tempo parziale, inviando una copia degli stessi entro trenta giorni dalla loro sottoscrizione (art. 2, comma 1, secondo periodo) ^[42]. Nell'ipotesi di inosservanza della suddetta disposizione il legislatore prevedeva l'applicazione di una sanzione amministrativa pari a trentamila lire per ogni lavoratore coinvolto e ogni giorno di ritardo (art. 8, comma 4).

[37] Si v. Cass., Sez. Lav., 25 luglio 2014, n. 17009 *Impresa Piemonte s.r.l. c. Cignitti*, di cui vengono riportati alcuni estratti in V. BAVARO, *op. cit.*, p. 218.

[38] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[39] In tal senso V. BAVARO, *op. cit.*, p. 219.

[40] Così si esprime V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[41] Di questo parere è V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[42] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 138.

Tale obbligo è stato eliminato per effetto dell'art. 85, comma 2 del d.lgs. n. 276/2003; la norma, ha però dimenticato di cancellare la correlata sanzione amministrativa di cui all'art. 8, comma 4^[43]. Di questo obbligo si erano occupati pure i giudici europei, con una celebre sentenza ricordata come il caso *Michaeler*, in cui era stata contestata la non conformità del suddetto onere amministrativo con gli obiettivi della dir. 97/81/CE poiché costituiva – come affermato dalla stessa Corte – «un ostacolo di ordine burocratico», determinando un aumento del costo del lavoro tale da disincentivare i datori di lavoro ad utilizzare il contratto di lavoro a tempo parziale^[44]. Oltre tutto il dovere di comunicazione produceva anche indirettamente un effetto discriminatorio ingiustificato^[45].

A seguito della soppressione di tale obbligo è stato creato un unico sistema di comunicazione valido per tutte le tipologie contrattuali di lavoro, prevedendo che in caso di instaurazione del rapporto di lavoro sia data notizia «contestuale» ai Centri per l'impiego competenti per il territorio in cui si trova la sede di lavoro (art. 6, comma 2, d.lgs. n. 297/2002)^[46]. Con la Legge finanziaria 2007, all'art. 1, comma 1180 è stato stabilito che la comunicazione dell'avvenuta stipula del contratto «in via originaria» debba avvenire «entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti mediante documentazione avente data certa di trasmissione»^[47]. Il decreto interministeriale 30 ottobre 2007 (G.U. del 27 dicembre 2007, n. 299) ha previsto che l'invio della suddetta comunicazioni debba avvenire tramite via telematica (art. 4, comma 1) mediante specifico modello UniLav^[48].

2.1 Segue: l'apparato sanzionatorio.

Il legislatore delegato a garanzia di una disposizione come l'art. 5 in cui sono fissati i requisiti di forma e di contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale, ha posto un apparato sanzionatorio (art. 10, d.lgs n. 81/2015) che trova applicazione nel caso di violazione delle previsioni di cui al suddetto art. 5.

Per cominciare ha prescritto che nell'ipotesi in cui il contratto sia stato stipulato in difetto della forma scritta, il lavoratore può fare richiesta – ex art. 10, comma 1 – che venga sancita «la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno» fermo stante «per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale il diritto alla retribuzione [...] per le prestazioni effettivamente rese». Pertanto l'accertamento del giudice

[43] Nonostante questa svista del legislatore è ritenuto (Cfr. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; C. FALERI, *Gli obblighi di informazione nel part-time al vaglio della Corte di Giustizia tra principi di non discriminazione e istanze di deregolamentazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 4, p. 739) che la sanzione amministrativa debba considerarsi «implicitamente abrogata».

[44] Corte Giust. UE, 24 aprile 2008, cause riunite C-55/07 e C-56/07, *Michaeler c. Amt für sozialen Arbeitsschutz, Autonome Provinz Bozen*, con nota di C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 739 ss.

[45] Così C. FALERI, *op. ult. cit.*, p. 740.

[46] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 139.

[47] Si v. l. 27 dicembre 2006, n. 290. Nella nota ministeriale Protocollo n. 440 del 4 gennaio 2007 («Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – legge Finanziaria 2007) – Primi indirizzi operativi») è specificato che per «giorno antecedente» si intende «entro le ore 24» del giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro, mentre per «data certa» si intende quella desunta «dalla tradizionale raccomandata a/r, dalla consegna diretta allo sportello del servizio competente, anche dai servizi telematici quali fax ovvero la procedura informatica [...]». Si rinvia la consultazione del testo della nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale alla pagina web http://www.meltingpot.org/IMG/pdf/nota_Ministero_440_1_.pdf (consultazione del 7. X. 2016).

[48] Si rinvia alla lettura del testo della G.U. del 27 dicembre 2007, n. 299 alla pagina web ufficiale <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/12/27/07A10720/sg> (consultazione del 7. X. 2016).

sul tempo pieno non avrà effetto retroattivo, cosicché il lavoratore non potrà pretendere «diritti retributivi per il passato»^[49].

Scompare dalla nuova formulazione la previsione di cui all'art. 8, comma 1, d.lgs n. 61/2000, in cui si ammetteva esplicitamente il ricorso alla prova testimoniale «nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile»^[50] e viene aggiunto che oltre alla retribuzione il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ricevere anche il «versamento dei contributi previdenziali»^[51].

Un ulteriore cambiamento si registra rispetto al tempo a partire dal quale può ritenersi costituito il rapporto di lavoro a tempo pieno in conseguenza della mancanza della prova scritta: se precedentemente infatti era la «data in cui la mancanza della scrittura» era «giudizialmente accertata»^[52], ora diventa la data in cui è stata pronunciata la sentenza^[53].

Per l'ipotesi in cui il contratto *part-time* manchi della precisa indicazione della durata della prestazione di lavoro, anche in questo caso è riconosciuta al lavoratore la facoltà di chiedere che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a decorrere dalla pronuncia giudiziale (art. 10, comma 2), riscontrandosi così una diminuzione di protezione per i lavoratori^[54]. Il terzo periodo del comma 2, art. 10, attribuisce al prestatore di lavoro non solo il diritto alla retribuzione per le prestazioni concretamente svolte, ma anche il diritto a percepire «un'ulteriore somma a titolo di risarcimento»^[55] per il lasso di tempo che precede la pronuncia^[56]. Rispetto alla normativa previgente qui non vi è alcun riferimento specifico circa le modalità di liquidazione di quella somma aggiuntiva prevista con valore di indennizzo.

L'ultima ipotesi considerata dal legislatore delegato che configura «un problema di incompletezza della figura negoziale»^[57] del lavoro a tempo parziale attiene all'omissione della collocazione temporale dell'orario prevedendo per questa ipotesi una sanzione più lieve^[58]. Rispetto a questo caso la lettera della norma dispone che sia l'organo giudicante a definire le modalità temporali di svolgimento della prestazione di lavoro a tempo parziale, prendendo in considerazione le responsabilità familiari del lavoratore interessato e la sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa, nonché le esigenze del datore di lavoro (art. 10, comma 2, periodo secondo). Questa elencazione non descrive in modo circoscritto e vincolante gli aspetti sui quali il giudice deve basare la sua valutazione, ma costituisce un elenco dalla valenza esemplificativa, infatti si sottolinea nello specifico il mancato riferimento al compimento di attività formative^[59].

[49] Così si esprime R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Torino, Giuffrè Editore, 2015, p. 692.

[50] Cfr. M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 187. Si v. fra gli altri in particolare R. VOZA, *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Lav. giur.*, 2015, 12, p. 1116, il quale rileva che sebbene il riferimento alla prova per testimoni non sia più «testualmente» previsto, risulti comunque applicabile al *part-time* in quanto «norma di portata generale».

[51] Art. 10, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.

[52] Art. 8, comma 1, d.lgs. n. 61/2000 novellato. Si v. fra gli altri A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 48; M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, *cit.*, p. 305; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1222.

[53] Così A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 888; M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[54] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[55] Diversamente la normativa previgente asseriva che «per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa.»(art. 8, c. 2, quarto periodo, d.lgs. n. 61/2000 novellato).

[56] In questo modo R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p.693; M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[57] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[58] In tal senso M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[59] V. M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

L'attuale formulazione non fa più richiamo a quanto previsto dai contratti collettivi e ad una valutazione conforme a equità^[60]. Si rammenti poi che anche per questa ipotesi è previsto che al lavoratore spetti in aggiunta al diritto alla retribuzione per il periodo antecedente alla pronuncia, un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno (art. 10, comma 2, periodo terzo).

3. Le incentivazioni “specifiche” al part-time.

Al fine di rendere nello stesso tempo il contratto a tempo parziale come un'alternativa concretamente appetibile per le imprese in cerca di adattabilità sul mercato da un lato, e dall'altro come una nuova opportunità di impiego di qualità per quelle categorie maggiormente svantaggiate nella ricerca di un'occupazione^[61], si è cercato attraverso i vari interventi riformatori che si sono susseguiti nel tempo di creare a livello normativo condizioni che agevolino il più possibile le suddette finalità.

Le modalità con cui si è tentato di realizzarle hanno assunto diverse configurazioni, tenendo conto ognuna delle peculiarità del *part-time* e tentando di ampliarne le sue potenzialità quale strumento flessibile, occupazionale come pure di conciliazione vita-lavoro.

3.1 Il part-time a tempo determinato.

Con l'adozione delle prime discipline in materia di *part-time* il legislatore si era limitato ad assicurare una base giuridica al lavoro a tempo parziale, fornendo una normativa di riferimento ad una figura contrattuale che già nella pratica era presente con alcuni accorgimenti giustificati dalla peculiarità di questo negozio.

Tuttavia gli aspetti da esso regolati erano caratterizzati da una certa rigidità e da alcuni vincoli che mal si conciliavano con l'andamento oscillante del mercato e che rendevano il *part-time* un strumento eccessivamente oneroso e dunque poco utile^[62].

Uno dei limiti – che qui interessa ai fini della presente trattazione – era rappresentato dal non contemplare la possibilità che il lavoro a tempo parziale potesse svolgersi anche a tempo determinato.

Per una simile previsione si è dovuto attendere la riforma Biagi che con l'art. 46, comma 1, lettera c), ha modificato il comma 4 dell'art. 1 del d.lgs. n. 61/2000 prevedendo in modo esplicito che le assunzioni a termine possano essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale^[63]. Infatti è possibile rilevare che la normativa del 2000 prevedendo già una parificazione tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale, rendeva pienamente possibile che il *part-time* potesse svolgersi anche nella cornice di altre forme contrattuali flessibili come ad esempio – tra gli altri – il contratto a termine,^[64] poiché tra i presupposti dell'art. 46 enucleati nella legge delega n. 30/2003 all'art. 3, vi era l'intento di estendere le diverse forme di flessibilità anche al contratto a tempo determinato oltre che al contratto a tempo parziale^[65].

[60] Sul punto cfr. A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 888; M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 188.

[61] Cfr. S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 132;

[62] Sulla rigidità delle prime discipline si v. in particolare M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 303; S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 156.

[63] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 126.

[64] Cfr. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[65] In tal senso S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*

Nella nuova normativa attualmente in vigore si fa espressa menzione della possibilità di costituire rapporti di lavoro subordinato, pure a tempo determinato, siano essi a tempo pieno o a tempo parziale (art. 4, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). Questo rende possibile coniugare la flessibilità del nuovo *part-time* con la flessibilità del contratto a termine, in modo tale da incoraggiare le imprese a concludere contratti *part-time* a tempo determinato; tuttavia si rischia di creare incertezza nel lavoratore che può trovarsi esposto ad una situazione lavorativa precaria ^[66].

3.2 *Gli incentivi economici.*

Tra gli strumenti adoperati dal legislatore per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di specifiche categorie di lavoratori (giovani, donne, disoccupati, soggetti svantaggiati) assumono particolare rilievo i contributi economici e gli sgravi contributivi concessi alle imprese che effettuano assunzioni a tempo parziale. Il d.lgs n. 276/2003 aveva semplicemente rinviato la definizione specifica degli incentivi economici ad un'ulteriore riforma in programma sulla materia ^[67]. Si trattava della riforma sugli incentivi all'occupazione che era contenuta nel d.d.l. delega n. 848-*bis* del 2002 ^[68].

La novella del 2003 non era stata pienamente incisiva in questo ambito e non aveva realizzato uno degli obiettivi previsti dalla legge delega n. 30/2003 – raggiunto con la Finanziaria del 2007 – concernente la «staffetta anziani-giovani» in relazione al contratto *part-time* per contenere i costi del sistema previdenziale e favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ^[69]. Questa staffetta generazionale era stata costruita sui c.d. accordi di solidarietà tra generazioni che consistevano nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (con una riduzione dell'orario di lavoro perlomeno del 40 per cento) per i lavoratori (con più di 55 anni di età) vicini alla maturazione dei requisiti minimi per la pensione di vecchiaia, favorendo l'assunzioni di nuova forza lavoro inferiore ai 25 anni o se in possesso di laurea ai 29 anni ^[70]. Al lavoratore «anziano» non veniva diminuita la retribuzione in conseguenza della riduzione di orario bensì gli spettava in aggiunta un'indennità ^[71]. Come è stato sottolineato in dottrina, i benefici di un simile meccanismo possono arrivare solo se vi siano stati prima importanti investimenti attraverso l'impiego di risorse pubbliche ^[72].

Con l'avvento della legge n. 247/2007, il legislatore all'art. 1, comma 30, ha affidato all'Esecutivo il compito di adottare i provvedimenti necessari per promuovere le assunzioni *part-time* dei lavoratori più deboli. La stessa legge è poi intervenuta in modo concreto a incentivare anche la conclusione di contratti ad orario ridotto con i genitori-lavoratori, disponendo che tale categoria possa avvalersi «della priorità o della precedenza alla trasformazione» del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* (art. 1, comma 44, lettera d) ^[73].

[66] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 127.

[67] Art. 5, comma 4, d.lgs. n. 61/2000 novellato dall'art. 46, comma 1, lettera o), d.lgs. n. 276/2003 in cui si legge che «gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione». Si v. anche A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 130.

[68] Cfr. MINERVINI, *op. cit.*, p. 131.

[69] In tal senso A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[70] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[71] In questi termini A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 132.

[72] Così M. ALTIMARI, *op. cit.*, p. 357.

[73] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 134.

Un breve cenno meritano le normative più recenti, tra le quali si distingue la «riforma Fornero», in cui sono stati previsti specifici sgravi contributivi – una riduzione pari al 50 per cento dei contributi – nell'ipotesi di assunzione, anche a tempo parziale ^[74], di lavoratori ultracinquantenni disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree ^[75].

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 attuativo del *Jobs Act*, è stato disciplinato – all'art. 41 – il contratto di solidarietà espansiva, il quale si è posto come obiettivo quello di aumentare l'occupazione attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro ^[76] nell'ottica di un «ricambio generazionale» ^[77]. Questa particolare tipologia contrattuale consiste in una riduzione stabile dell'orario lavorativo con conseguente diminuzione della retribuzione a fronte di nuove assunzioni a tempo indeterminato – anche a tempo parziale – e trova realizzazione attraverso i contratti collettivi aziendali i quali ne disciplinano le modalità di programmazione (comma 1). I soggetti deputati a sottoscrivere tali accordi collettivi aziendali sono individuati dall'art. 51, d.lgs n. 81/2015 e sono «le organizzazioni nazionali o territoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, o le loro Rsa o le Rsu» ^[78]. Inoltre è prescritto che il datore di lavoro, per ogni nuovo lavoratore assunto benefici di un contributo erogato dalla Gestione INPS ^[79].

Il comma quinto dell'art. 41 prevede un ulteriore incentivo che mette in relazione il contratto di solidarietà espansiva con la c.d. «staffetta generazionale» ^[80]. Il legislatore delegato ha stabilito che ai lavoratori che abbiano concluso un contratto di solidarietà espansiva, aventi un'età inferiore ai 24 mesi rispetto all'età pensionabile e che abbiano raggiunto la soglia dei requisiti minimi per accedere alla pensione di anzianità, è riconosciuto – a domanda e a partire dal mese successivo di presentazione – il diritto alla pensione nell'ipotesi in cui trasformino il proprio rapporto di lavoro in un *part-time* dalla durata non superiore alla metà di quanto previsto prima della diminuzione di orario ^[81].

I requisiti richiesti per la riduzione di orario sono l'aver stipulato un contratto di solidarietà espansiva e aver maturato i «requisiti contributivi previdenziali» ^[82]. Tuttavia la norma prosegue subordinando il diritto al trattamento di pensione alla condizione che la trasformazione del rapporto di lavoro avvenga entro un anno dalla stipula del contratto di solidarietà e che vi corrisponda un ulteriore incremento di occupazione (art. 41, comma 5, secondo periodo, d.lgs. n. 148/2015) ^[83].

Nell'ambito della Legge di stabilità 2016 ^[84] è stato individuato un nuovo istituto ribattezzato *part-time* «agevolato». Tale contratto consiste nella possibilità per i dipendenti che entro il 31 dicembre 2018 maturino «i requisiti minimi di contribuzione» per il diritto alla pensione di passare in accordo con il datore di lavoro dal

[74] Si v. Circolare INPS 24 luglio 2013, n. 111.

[75] Art. 4, commi 8 – 11, l. n. 92/2012.

[76] Così V. BAVARO, *op. cit.*, p. 231. Si rinvia inoltre alla lettera del comma 1, art. 41, d.lgs. n. 148/2015 in cui viene esplicitata la finalità del contratto di solidarietà espansiva ossia «*incrementare gli organici*».

[77] In tal senso E. MASSI, *Il contratto di solidarietà espansiva*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, 6, p. 419.

[78] Così E. MASSI, *op. loc. cit.*

[79] Cfr. E. MASSI, *op. loc. cit.*

[80] In termini simili si esprime E. MASSI, *op. cit.*, p. 421.

[81] Cfr. E. MASSI, *op. loc. cit.*; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 231.

[82] In tal senso V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[83] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[84] L. 28 dicembre 2015, n. 208 («*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*»).

tempo pieno al tempo parziale, modificando così il loro rapporto di lavoro precedente con una riduzione di orario «compresa tra il 40 per cento e il 60 per cento» fino al raggiungimento dell'età pensionabile e «ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata»^[85]. Al lavoratore dunque spetterà oltre alla retribuzione per il *part-time* anche una somma aggiuntiva esentasse, non imponibile ai fini dell'imposta sul reddito da lavoro dipendente (art. 1, comma 284, secondo periodo, l. n. 208/2015).

Inoltre la stessa legge dispone che, per il periodo in cui la prestazione di lavoro è ridotta, il lavoratore debba ricevere dallo Stato una «contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata» (terzo periodo). Questa disposizione è stata prevista per fare in modo che il lavoratore percepisca l'intero importo della pensione che gli sarebbe spettata se avesse lavorato a tempo pieno, senza risultare danneggiato dalla riduzione di orario.

La procedura prevista dal comma 284 dell'art.1 della l. n. 208/2015 prevede che datore di lavoro e lavoratore dipendente si accordino trasformando il rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time*^[86], e poi successivamente il datore di lavoro adempia all'onere di dare comunicazione dell'avvenuta stipula del contratto alla Direzione territoriale del lavoro (settimo periodo). La DTL valuterà entro cinque giorni lavorativi se concedere il provvedimento di autorizzazione. Dopo di che il datore di lavoro potrà inoltrare la domanda all'INPS che riconoscerà il beneficio nella misura delle risorse disponibili, dopo aver adempiuto al compito affidatole dalla legge di monitorare le domande verificandone i presupposti e i requisiti (ottavo periodo).

Questo beneficio mira – come affermato nella circ. INPS n. 90 del 26 maggio 2016 – ad alleggerire gli effetti prodotti dall'innalzamento dell'età pensionabile e ad incrementare nuove potenziali opportunità di impiego^[87].

La normativa in esame trova applicazione solamente in relazione ai contratti di *part-time* agevolato conclusi a partire dal 2 giugno 2016^[88] in presenza di specifiche condizioni puntualmente enucleate nel testo di legge^[89].

3.3 Il computo dei *part-timers*.

Il nostro ordinamento giuslavoristico contempla numerose disposizioni che subordinano la loro applicazione al superamento di determinate soglie occupazionali^[90].

In tema di *part-time* è rilevante in particolare l'art. 9 del d.lgs. n. 81/2015 relativo al criterio di computo dei lavoratori impiegati a tempo parziale, in cui si afferma che qualora ai fini dell'applicazione di discipline di

[85] Art. 1, comma 284, primo periodo, l. 28 dicembre 2015, n. 208.

[86] Il testo di legge n. 208/2015 recita «d'intesa con il datore di lavoro» (art. 1, comma 208, primo periodo).

[87] Si consulti il testo integrale della suddetta Circolare INPS all'indirizzo web <https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Circolari/Circolare%20numero%2090%20del%2026-05-2016.htm&ilDDalPortale=&ilDLink=-1> (consultazione del 15. IX. 2016).

[88] Così nella Circolare INPS n. 90/2016.

[89] Tra i requisiti di accesso al beneficio si contempla : a) lo status di lavoratori dipendenti del solo settore privato; b) l'iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive; c) il dipendente deve essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; d) il requisito anagrafico maturato entro il 31 dicembre 2018; e) la maturazione dei requisiti minimi di contribuzione. (art. 1, comma 284, periodo primo).

[90] Cfr. M. Roccella, *op. cit.*, p. 180.

fonte legale o negoziale rilevi il conteggio dei dipendenti dell'imprenditore, i *part-timers* sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto rapportato al tempo pieno ^[91]. Si dovranno dunque aggiungere le ore di lavoro svolte da ogni *part-timer* e dividere la somma così ottenuta per l'orario a tempo pieno (40 ore settimanali).

Il secondo periodo della medesima norma dispone inoltre che si operi l'arrotondamento finale per eccesso nell'ipotesi in cui la frazione risultante sia superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

In origine il d.lgs. n. 61/2000 all' art. 6 prevedeva due distinti criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale: da una parte il criterio proporzionale all'orario svolto rapportato al tempo pieno per effettuare l'accertamento della consistenza dell'organico a cui era condizionata l'applicazione di diverse norme giuslavoristiche (comma 1), dall'altra invece disponeva che ai fini della costituzione delle rappresentanze sindacali e dell'attribuzione dei diritti sindacali, tutti i lavoratori, anche quelli *part-time*, fossero conteggiati nell'organico aziendale come unità intere, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto (comma 2) ^[92].

Con l'art. 46 del d.lgs. n. 276/200 era stata espunta la previsione di cui al comma 2, lasciando valere un unico criterio di computo dei dipendenti, quello proporzionale all'orario di lavoro svolto ^[93].

4. Il principio di non discriminazione nella disciplina del part-time.

Dall'esperienza pratica nazionale e sovranazionale maturata a partire dalla nascita del contratto a tempo parziale sino ad arrivare ai suoi sviluppi più recenti, è emerso un quadro in cui i lavoratori *part-time* si sono trovati nella condizione di subire trattamenti discriminatori rispetto ai lavoratori a tempo pieno. Questo risulta ancora più vero se si considera che sin dall'origine le principali «fruitrici» di un impiego *part-time* sono state le donne ^[94], ed è stato proprio da qui che si è iniziato a tessere le trame di una prima rete di protezione nell'ottica di una discriminazione indiretta basata sul genere ^[95]. È dunque da una discriminazione tra uomo e donna che la giurisprudenza comunitaria ha attinto per offrire una prima forma di tutela a coloro che erano titolari di un rapporto di lavoro flessibile, e che fino a quel momento non potevano contare su uno specifico complesso di norme anti-discriminatorie che tenesse conto della peculiarità dell'orario di lavoro.

In origine la Corte di Giustizia era intervenuta a garantire ai lavoratori ad orario ridotto la stessa protezione riservata ai lavoratori a tempo pieno con una prima pronuncia basata sull'applicazione dell'art. 119 del Trattato di Roma (ex art. 141 TCE, poi rinumerato art. 157 TFUE) che prescriveva il principio di parità retributiva tra uomini e donne ^[96].

[91] Art. 9, comma 1, primo periodo, d.lgs. 81/2015.

[92] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 135.

[93] Sul punto v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, p. 135.

[94] Così M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[95] Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 106; R. SANTUCCI, "Blow up" del divieto di discriminazione nella disciplina del part-time, in *Dir. lav. mer.*, 2010, 2, pp. 491–492.

[96] Si v. L. ZAPPALÀ, *La parità retributiva di lavoratori flessibili nell'ordinamento comunitario*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 2, p. 326.

In questa controversia ^[97] la Corte si era espressa rilevando che «una differenza di retribuzione tra lavoratori a tempo pieno e lavoratrici ad orario ridotto costituisce una discriminazione vietata dall'art. 119 del Trattato solo se si tratta in realtà di un mezzo indiretto per ridurre il livello di retribuzione dei lavoratori ad orario ridotto in ragione del fatto che questo gruppo di dipendenti è composto esclusivamente o prevalentemente, di persone di sesso femminile». A questa pronuncia ne sono seguite altre dello stesso stile, ciascuna delle quali ha permesso di ricavare una tutela indiretta ai lavoratori e in particolare alle lavoratrici a tempo parziale ^[98].

Per ritracciare a livello normativo una specifica previsione normativa che vieti espressamente di riservare ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo parziale un trattamento differenziato ingiustificato rispetto alla generalità dei lavoratori impiegati a tempo pieno, si dovrà attendere l'adozione a livello comunitario della dir. 97/81/CE ^[99] che alla Clausola 4 ha considerato la tipologia di contratto con cui il lavoratore e/o la lavoratrice sono stati assunti come «fattore di discriminazione» ^[100].

[97] Corte Giust. UE, 31 marzo 1981, causa C-96/80, *Jenkins c. Kingsgate Ltd*. La questione da dirimere aveva come protagonista una lavoratrice ad orario ridotto, assunta dalla società britannica Kingsgate, impresa che produce confezioni («per signore») destinate ad una clientela femminile, la quale lamentava di ricevere «una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta ad un suo collega di sesso maschile, che presta(va) servizio a tempo pieno e svolge(va) lo stesso lavoro». Si consulti il testo integrale della sentenza al seguente indirizzo: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61980CJ0096&from=IT> (consultazione del 19. IX. 2016).

[98] Si v. tra le altre Corte Giust. UE, 13 maggio 1986, C-170/84, *Bilka GmbH c. Weber von Hartz*, in cui la Corte ha affrontato la controversia sorta tra la società tedesca Bilka e la sig.ra Weber che aveva trasformato il proprio rapporto a tempo pieno in *part-time*. Quest'ultima era stata esclusa dall'accesso al beneficio di un regime pensionistico aziendale istituito dalla società stessa per i suoi dipendenti con almeno 15 anni di servizio a tempo pieno. Per questa ragione la lavoratrice denunciava l'illegittimità del regime pensionistico aziendale per violazione dell'art. 119 del TCEE. Dall'altra la Bilka si difendeva sostenendo che la non ammissione della suddetta dipendente al beneficio si basava su «motivi economici obiettivamente giustificati». La Corte sul punto ha chiosato che «escludere i dipendenti ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del Trattato CEE, qualora detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso». Per il testo integrale si rinvia a <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=IT> (consultazione del 19. IX. 2016).

In linea con la sentenza di cui sopra v. Corte Giust. UE, 7 marzo 1996, C-278/93, *Freers e Speckmann c. Deutsche Bundespost*, in cui la Corte affronta il caso delle signore Freers e Speckmann, lavoratrici *part-time* presso Deutsche Bundespost, le quali lamentavano un trattamento ingiustificato basato sul fatto che per la loro partecipazione ad un corso di formazione indispensabile per l'assolvimento dei loro compiti all'interno del comitato del personale, per un monte ore eccedente il loro orario individuale di lavoro, di aver ricevuto una compensazione per la retribuzione persa «esclusivamente sulla base della loro attività a tempo parziale»; mentre invece i colleghi impiegati a tempo pieno venivano «coperti» per l'intero orario *full-time*. La Corte ha affermato che qualora «la categoria dei lavoratori a tempo parziale includa un numero considerevolmente più elevato di donne che di uomini, il divieto di discriminazioni indirette in materia di retribuzione, quale risulta dall'art. 119 del Trattato e dalla direttiva 75/117, osta ad una normativa nazionale che, senza essere idonea a conseguire un legittimo obiettivo di politica sociale e necessaria a tale scopo, produca l'effetto di limitare all'orario individuale di lavoro la compensazione che i membri dei comitati del personale, occupati a tempo parziale, debbono ricevere dal loro datore di lavoro a motivo della loro partecipazione a corsi di formazione per l'apprendimento delle nozioni necessarie all'attività dei comitati del personale, organizzati durante l'orario di lavoro a tempo pieno vigente nell'impresa, ma eccedenti il loro orario di lavoro individuale a tempo parziale, mentre i membri dei comitati del personale occupati a tempo pieno ricevono, per la partecipazione agli stessi corsi, una compensazione entro i limiti del loro orario di lavoro». Si consulti il testo completo sul web all'indirizzo <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0278&from=IT> (consultazione del 19. IX. 2016).

[99] Prima ancora era stata adottata a livello internazionale la Convenzione OIL 24 giugno 1994, n. 175, la quale promuoveva all'art. 4 le misure volte a «garantire ai lavoratori a tempo parziale la stessa protezione di quella di cui godono i lavoratori a tempo pieno in una situazione comparabile».

[100] Sul punto C. ALESSI, *op. cit.*, p. 106.

La direttiva ha infatti previsto che «per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive» (Clausola 4, comma 1).

Il divieto di discriminazione enunciato in questi termini è risultato indebolito sul piano della tutela del lavoratore, poiché nella sua formulazione sono stati inclusi dei limiti intrinseci al principio stesso che lo hanno privato della sua forza applicativa. Innanzitutto la terminologia con cui è stato espresso ha reso tutt'altro che facile l'attività interpretativa dal punto di vista semantico, e questa mancanza di chiarezza è andata inevitabilmente ad influenzarne le modalità applicative ^[101], la cui definizione è stata demandata agli Stati membri e/o alle parti sociali nel rispetto della legislazione europea e delle leggi, della contrattazione collettiva e della prassi nazionale (Clausola 4, comma 3).

Inoltre l'ambito oggettivo di applicazione del principio di non discriminazione della direttiva è circoscritto alle condizioni di impiego, escludendo i sistemi di sicurezza sociale come ribadito anche nel Preambolo ^[102]. Ad ampliare la nozione di «condizioni di impiego» è intervenuta la Corte di giustizia, la quale ha ritenuto di poter includere anche il trattamento retributivo dei lavoratori, sebbene l'art. 153 TFUE estrometta in modo chiaro la retribuzione dalle competenze dell'UE in materia di lavoro ^[103]. Questo è stato reso possibile grazie all'attività ermeneutica della Corte, la quale in diverse pronunce ^[104], ha ribadito che il divieto di discriminazione è riconosciuto come «principio di diritto sociale comunitario», e pertanto non può essere interpretato in modo restrittivo ^[105].

Il principio di non discriminazione non trova applicazione – come espressamente indicato nella Clausola 4, comma 1 – quando sussistano «ragioni obiettive» che ne giustificano il diverso trattamento. Le ragioni obiettive che rendono legittimi comportamenti che al di fuori di esse sarebbero discriminatori possono avere come fonte la legge oppure i contratti, dovendo però in entrambi i casi essere consultate precedentemente le parti sociali ^[106].

La direttiva ha anche previsto che «ove opportuno» sia applicato il principio *pro rata temporis* ^[107] ossia quel principio per il quale il trattamento del lavoratore a tempo parziale va proporzionato al tempo di lavoro. In dottrina vi è chi non ha mancato di sottolineare l'elevata «problematicità» ^[108] di questo principio, proponendone una lettura che lo consideri in una relazione di reciproca integrazione con il principio di non di-

[101] Cfr. S. SCARPONI, *Luci e ombre*, cit., p. 408.

[102] Così S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*

[103] Sul punto v. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 116. Sull'inclusione tra le condizioni di impiego della retribuzione si v. anche A. PREMOLI, *Principio di non discriminazione e anzianità contributiva del lavoratore a tempo parziale di tipo verticale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, pp. 537 – 538, il quale commentando in modo articolato la sentenza della Corte di giustizia in merito alle cause riunite C-395/08 (*INPS c. Bruno e Pettini*) e C-396/08 (*INPS c. Lotti e Matteucci*) ripercorre il ragionamento della Corte che ha portato a interpretare la nozione di «condizioni di impiego» in senso ampio fino a ricomprendervi la retribuzione e anche le pensioni. Per un'analisi accurata delle cause citate si rinvia *infra*, al cap. 2, § 6.

[104] Si v. come esempio Corte Giust. UE, 13 settembre 2007, C-307/05 *Del Cerro Alonso c. Osakidetza*. Per una lettura completa della della sentenza si rinvia all'indirizzo: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=62800&pageIndex=0&doclang=IT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=484519> (consultazione 20. IX. 2016).

[105] Così C. ALESSI, *op. loc. cit.*; L. ZAPPALÀ, *op. cit.*, p. 331.

[106] In tal senso S. CALIANDRO, *op. cit.*, p. 751.

[107] Clausola 4, comma 2.

[108] Tra questi in particolare S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 415.

scriminazione, pur mantenendo quest'ultimo rilevanza primaria. Pertanto ai lavoratori *part-time* è garantito pari trattamento dei lavoratori a tempo pieno, eccetto quei casi in cui – per ragioni di opportunità – operi il criterio della proporzionalità ^[109].

Con il d.lgs. n. 61/2000 il legislatore interno ha recepito la disciplina comunitaria in tema di *part-time*, introducendo anche nel nostro ordinamento uno specifico divieto di discriminazione in favore dei lavoratori a tempo parziale con due sfumature. Si è disposto all'art. 4 che i lavoratori *part-time* non ricevano un trattamento «meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi [...] per il solo motivo di lavorare a tempo parziale» ^[110], aggiungendo anche un elenco non tassativo e dunque a titolo esemplificativo dei principali istituti (importo della retribuzione oraria; durata del periodo di prova e delle ferie annuali; ecc... ^[111]) in cui la parità di trattamento deve essere garantita ^[112].

La seconda sfumatura è rintracciabile alla lettera *b*), comma 2, art. 4, d.lgs. n. 61 del 2000 in cui è previsto che «il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa» (c.d. principio *pro rata temporis*) con riguardo nello specifico all'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti; all'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità ^[113].

A differenza della normativa europea, il legislatore nazionale ha conferito un carattere più perentorio al principio di non discriminazione, non ammettendo deroghe *in peius*, ossia eccezioni sulla base di ragioni oggettive ^[114].

Nell'attuale disciplina in vigore, la quale ha abrogato il d.lgs. n. 61/2000, il principio di non discriminazione mantiene la sua centralità – come pure il suo significato – anche nel nuovo impianto normativo, dove viene collocato all'art. 7, il quale recita che il lavoratore *part-time* non deve essere trattato con maggior sfavore rispetto al lavoratore *full-time* che risulti inquadrato nello medesimo livello. Al primo spetta lo stesso trattamento economico, e dunque identica retribuzione oraria del secondo. Per quanto riguarda i casi di malattia, infortunio e maternità l'importo sarà proporzionato sulla base delle ore lavorate a meno che non siano previsti criteri di misurazione più vantaggiosi per il lavoratore ^[115]. Oltre allo stesso trattamento economico, il lavoratore a tempo parziale deve ricevere anche il medesimo trattamento normativo rispetto ai lavoratori impiegati ad orario normale per quanto riguarda la malattia e gli infortuni, la durata del periodo di ferie annuali e i congedi di maternità e parentale ^[116].

[109] Così S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 416.

[110] Art. 4, comma 1, d.lgs. n. 61/2000.

[111] Art. 4, comma 2, lettera *a*), d.lgs. n. 61/2000, che contempla tra gli altri anche la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro e ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali.

[112] In tal senso M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1216.

[113] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, pp. 1216 – 1217.

[114] Cfr. SCARPONI S., STENICO E., *Pari opportunità nei confronti delle donne e strumenti di flessibilità del tempo di lavoro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella provincia di Trento nel settore privato*, Trento, Commissione per le pari opportunità, 2003, p. 30. Sul punto anche A. PREMOLI, *op. cit.*, p. 536, che sottolinea come il contenuto del principio di non discriminazione di stampo comunitario risulta «diluito» anche in conseguenza dei «compromessi» raggiunti in sede di dialogo sociale.

[115] In tal senso S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 132.

[116] In termini analoghi S. DI NINNO, *op. loc. cit.*

L'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 7 conferisce alla contrattazione collettiva la facoltà di variare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso nell'ipotesi di licenziamento o dimissioni, come pure della durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio tenendo conto dell'organizzazione dell'orario lavorativo.

Il principio di non discriminazione continua a rappresentare un punto fermo, il «vero cuore *hard*»^[117] della disciplina sul *part-time* come dimostrano anche le recenti pronunce della giurisprudenza nazionale^[118], per non parlare di quella europea che da sempre cerca di ampliarne i confini applicativi.

5. Il principio di volontarietà.

Il nucleo essenziale della disciplina sul *part-time* si compone di un altro concetto fondamentale, che asurge anch'esso a principio centrale del suddetto quadro normativo accanto a quello di non discriminazione. Si tratta del principio di volontarietà del ricorso al *part-time*, la cui origine affonda le radici nel diritto comunitario dove trova espressione alla Clausola 1, lettera b) della direttiva 97/81/CE che si pone come obiettivo di promuovere la diffusione dell'istituto del *part-time* «su base volontaria»^[119].

Esso si traduce nella disponibilità del lavoratore a svolgere una prestazione ad orario e retribuzione ridotta. In altri termini si intende che il tempo parziale non deve essere imposto da condizioni esterne o dallo stesso datore di lavoro, ma deve essere liberamente scelto dalle parti, ovvero concordato tra i contraenti nel rispetto dei reciproci interessi^[120].

La volontarietà si pone come uno dei requisiti necessari per qualificare il rapporto di lavoro a tempo parziale, risultando dunque indispensabile ai fini della stipula del contratto. In questo modo è intesa qui in senso «tradizionale», collegando la volontà del ricorso al tempo parziale al «momento genetico» dell'accordo^[121]. D'altro canto è possibile interpretare il principio in maniera diversa, riferendolo non solo al momento della costituzione del rapporto, ma anche alla susseguente «gestione interna», e dunque alle variazioni inerenti la collocazione temporale della prestazione di lavoro o l'aumento della durata della prestazione lavorativa^[122].

[117] Così A. PREMOLI, *op. loc. cit.*

[118] Cass. Così A. PREMOLI, *op. loc. cit.*, Sez. Lav., 29 agosto 2011, n. 17726, *Autostrade per l'Italia spa c. M.D.*, da cui è stata tratta la massima che «in tema di lavoro a tempo parziale, il rispetto del principio di non discriminazione, di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 61 del 2000, attuativo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo - quadro sul lavoro a tempo parziale, comporta che il lavoratore in regime di *part-time* non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, che va individuato esclusivamente in quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3 dello stesso decreto [...]. Ne consegue che, ai fini della suddetta comparazione, non sono ammissibili criteri alternativi, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicendata seguita dai lavoratori a tempo pieno».

[119] Così M. DELFINO, *op. cit.*, p. 697; *Id.*, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria: studio sul principio volontaristico*, Napoli, Jovene Editore, 2008, p. 96; S. BRUN, *Trasformazione dei tempi di lavoro ed esigenze organizzative dell'impresa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, p. 259. In particolare (cfr. M. DELFINO, *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 697) l'affermazione del principio volontaristico non rappresenta una novità a livello sovranazionale poiché figurava già nel testo della Convenzione OIL n. 175/1994.

[120] Cfr. S. BRUN, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 1. La stessa direttiva 97/81/CE aggiunge infatti che la promozione del *part-time* volontario e di una «organizzazione flessibile dell'orario di lavoro» dovrà avvenire tenendo conto «dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori».

[121] Così M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria*, cit., p. 96.

[122] Si v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 97.

La direttiva CE non chiarisce quale delle due letture si debba preferire, in quanto l'espressione generica "su base volontaria" non è seguita da indizi precisi, potendosi però ricavare dalla stessa un'interpretazione estensiva e non circoscritta alla nascita del contratto ^[123].

Occorre poi precisare che la volontà di cui si è parlato sin qui è quella individuale delle parti del rapporto, in particolare quella del lavoratore e non delle parti collettive ^[124].

Le innumerevoli modifiche legislative che sono state apportate alla disciplina del *part-time* hanno inciso inevitabilmente anche su questo aspetto della volontarietà, spostando l'asse dei valori talvolta verso l'impresa altre volte verso i lavoratori ^[125].

Il d.lgs. n. 61 del 2000, che ha dato attuazione ai principi comunitari, prevedendo all'art. 2, comma 1, che sia data comunicazione alla DPL competente per territorio delle avvenute assunzioni a tempo parziale, è evidente come abbia voluto creare una sorta di "sistema di verifica" della genuinità della volontà del lavoratore, parte debole del rapporto, a svolgere una prestazione ad orario ridotto. Una simile tutela era offerta al lavoratore anche nel campo delle clausole elastiche attraverso il sistema della «doppia chiave» ^[126], che consentiva al datore di lavoro di esercitare il suo potere di variare la prestazione solamente dove la contrattazione collettiva avesse fissato condizioni e modalità di esercizio delle clausole (art. 3, comma 7), e dall'altra richiedeva che fosse dato preavviso della modifica dell'organizzazione dell'orario al lavoratore e consenso scritto di quest'ultimo alla variazione stessa (art. 3, commi 8-9) ^[127].

A garantire ulteriormente la volontarietà si aggiungeva anche il diritto del lavoratore di rifiutare la variazione ^[128], così come pure il diritto di recedere (c.d. ripensamento) individualmente dalla clausola pattuita per comprovate ragioni attinenti alla famiglia, alla salute, allo studio, con la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere altre ragioni oggettive (art. 3, comma 10).

A mutare gli equilibri, correggendo il netto sbilanciamento verso le esigenze del lavoratore ci ha pensato l'art. 46 del d.lgs. n. 276/2003, che a poco a poco ha condizionato la libera gestione di quest'ultimo nella scelta del «tempo di lavoro» e dei «tempi sociali» ^[129].

Gli interventi del legislatore, che hanno fatto seguito dal 2003, in poi hanno ritoccato *ex novo* questo assetto recuperando il sistema del «doppio filtro» ^[130], fino ad arrivare alla riforma Fornero che ha rivitalizzato il principio volontaristico, introducendo nuovamente attraverso la contrattazione collettiva il diritto di revocare il consenso prestato all'introduzione delle clausole elastiche e flessibili ^[131].

[123] Così M. DELFINO, *op. loc. ult. Cit.*

[124] A sostegno di tale conclusione (Cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 99) si fa rinvio alla sentenza Pfeiffer (v. cause riunite da C-97/01 a C-403/01 Pfeiffer e altri c. Deutsches Rotes Kreuz) della Corte di giustizia europea, la quale ha ritenuto quest'ultima pronuncia – nonostante riguardasse la possibilità di «deroga all'orario di lavoro settimanale e non il *part-time*» – applicabile in via estensiva anche al lavoro a tempo parziale, poiché in questa pronuncia i giudici europei hanno affermato che «non basta il consenso generico del lavoratore» ma vi deve invece essere un'«accettazione espressa da parte del singolo lavoratore». Si v. anche la sentenza Wippel, che seppure relativa al contratto intermittente, dalla stessa è possibile ricavare un concetto fondamentale applicabile anche a tutte le tipologie contrattuali «a orario ridotto», secondo il quale i lavoratori sono liberi di scegliere il proprio tempo di lavoro (Cfr. Id., *op. ult. cit.*, p. 101).

[125] Cfr. R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 220.

[126] Cfr. V. LECCESE, *op. cit.*, p. 478; S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 154.

[127] Così M. COTTONE, *op. cit.*, p. 921; C. ALESSI, *op. cit.*, p. 71; M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 303.

[128] Così C. ALESSI, *op. cit.*, p. 76.

[129] In questi termini si esprime C. ALESSI, *op. cit.*, p. 74.

[130] Così C. ALESSI, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[131] *In tal senso* C. ALESSI, *op. cit.*, pp. 74 e 77; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 888; M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 970.

Le ultime innovazioni promosse dal *Jobs Act* hanno voluto garantire alle imprese maggior elasticità nella gestione dei rapporti di lavoro, condizionando però anche il lavoratore nella scelta del tempo di lavoro.

All'autonomia individuale è riservato un ruolo di primo piano nel campo delle clausole elastiche nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi (art. 6, comma 4, d.lgs. n. 81/2015). Questo amplia la volontà del prestatore di lavoro nella scelta dell'orario lavorativo, ma dall'altra rende più precari gli equilibri tra le parti contrattuali in sede di determinazione dei patti di flessibilità con netto sbilanciamento a favore del datore di lavoro. Inoltre mantenendo un preavviso esiguo (2 giorni) per le variazioni di orario, non si può non osservare che la stretta cornice genera per forza di cose ripercussioni negative sulla libera disponibilità temporale del lavoratore ^[132]. Per non parlare poi della corrispondente maggiorazione retributiva del 15% prevista per il lavoratore, che di certo risulta insufficiente a colmare «lo sconvolgimento organizzativo» ^[133] creato dal nuova distribuzione temporale della prestazione.

Oltre a ciò risulta poi poco plausibile la previsione di cui all'art. 6, comma 6, d.lgs. n. 81/2015 che ammette la possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un "professionista" nella pattuizione di clausole elastiche avanti le commissioni di certificazione, perché il lavoratore, soggetto debole del rapporto, potrebbe agire da solo senza assistenza e risultare svantaggiato di fronte alla maggior forza contrattuale del datore di lavoro ^[134].

Tuttavia il rifiuto di variare l'orario di lavoro mediante il ricorso a clausole elastiche o attraverso il lavoro supplementare rimane un diritto irremovibile del lavoratore (art. 6, comma 8), che vedrà attraverso esso tutelato *ex lege* il proprio tempo di lavoro "scelto".

Da un quadro così delineato emerge una libertà del lavoratore nello scegliere il tempo di lavoro più adatto ai propri bisogni più ampia che in precedenza, dato che il lavoratore può scegliere per sé e contrattare, dunque anche rifiutare, le variazioni di tempo e durata della prestazione di lavoro con il suo datore, ma in realtà ciò non gli attribuisce la stessa forza contrattuale, poiché rimane sempre e comunque soggetto debole del rapporto ^[135].

6. La disciplina previdenziale.

La normativa previdenziale previgente alla disciplina originaria del *part-time* del 1984 aveva contribuito non poco alla scarsa diffusione del suddetto contratto, a causa dell'impossibilità di suddividere il «minimale retributivo», che fungeva da base per il calcolo dei contributi previdenziali, «in quote orarie»: si determinava così a carico del datore di lavoro una spesa eccessiva in rapporto all'entità della prestazione ricevuta ^[136].

Con la prima disciplina sul lavoro a tempo parziale è stato prevista all'art. 5, comma 5 della l. n. 863/1984 l'articolazione «su base oraria» del minimale giornaliero di retribuzione sul quale calcolare il contri-

[132] Cfr. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 231.

[133] Sul punto si v. R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[134] Così R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[135] Cfr. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 228. Lo stesso Autore afferma infatti che «il pendolo della disciplina (del *part-time*) è [...] ancora lontano dal giusto bilanciamento degli interessi» e l'inclinazione del legislatore risulta rivolta alla «flessibilità gestionale» piuttosto che alla «valorizzazione degli obiettivi di *work life balance*» di questa tipologia di contratto.

[136] Così O. MAZZOTTA, *op. cit.*, p. 399.

buto dovuto all'ente previdenziale ^[137]. È stato dunque disposto che il minimale orario retributivo fosse determinato rapportando il minimale giornaliero alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore settimanali previste dal contratto collettivo nazionale di categoria per il tempo pieno (di regola 40 ore settimanali) ^[138]. In questo modo la contribuzione risultava misurata in relazione alle ore concretamente lavorate ^[139].

La normativa previdenziale per il *part-time* così come formulata dalla legge del 1984 è stata traslata nell'art. 9, rimanendo pressoché invariata con la sola aggiunta di qualche correttivo per renderla più adeguata alle peculiarità del *part-time* ^[140]. La modalità di computo dei contributi rimane la stessa, ossia in misura proporzionata «alla prestazione e alla retribuzione ridotta» ^[141].

Non muta nemmeno il contenuto della “nuova” disciplina sul *part-time* tracciata dal *Jobs Act*, che all'art. 11, comma 1, riproduce pedissequamente quanto sin qui riportato.

Per quanto riguarda gli assegni per il nucleo familiare il legislatore delegato del 2015 ha dato continuità alla normativa previgente, ribadendo alla lettera che tale contributo economico spetta al lavoratore *part-time* per l'intera misura settimanale se la prestazione lavorativa non ha una durata inferiore al minimo di ventiquattro ore (art. 11, comma 2, primo periodo) ^[142]. Il criterio delle ore minime settimanali nella disciplina del 1984 aveva sollevato dubbi di incostituzionalità, poiché dava luogo ad un ingiustificato trattamento discriminatorio «tra lavoratori a *part-time* verticale e lavoratori a *part-time* orizzontale» che avevano effettuato il medesimo numero di ore lavorative ^[143].

La norma prosegue con l'ammettere il cumulo delle ore prestate in altri rapporti (art. 11, comma 2, secondo periodo) e nel caso in cui non sia raggiunto il minimo di ventiquattro ore settimanali gli assegni spettano in proporzione alle giornate di lavoro effettivamente prestate, a prescindere dal *quantum* di ore lavorate (art. 11, comma 2, terzo periodo) ^[144]. Il comma 2 chiosa, infine, sancendo che nell'ipotesi di più rapporti di lavoro, rispetto ai quali non è possibile individuare l'attività principale, gli assegni familiari siano corrisposti direttamente dall'INPS.

Nel campo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali la retribuzione soggetta ad imposta per l'assicurazione obbligatoria corrisponde alla retribuzione tabellare prevista dai contratti collettivi che si applicano al correlato rapporto di lavoro a tempo pieno, «determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore» (art. 11, comma 3) ^[145]. Il minimo retributivo orario da utilizzare come base di calcolo dei premi per l'assicurazione obbligatoria è determinato nello stesso modo di cui al comma 1 della medesima norma.

[137] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 188.

[138] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 189.

[139] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[140] Così L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1228; M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, *cit.*, p. 308; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 895.

[141] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.* La determinazione del minimale orario retributivo viene ancora calcolata «rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero [...] e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno» (art. 9, comma 1, d.lgs. n. 61/2000).

[142] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 197.

[143] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[144] Cfr. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[145] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 198.

Rispetto al trattamento pensionistico il comma 4 dell' art. 11 del d.lgs. 81/2015 dispone che nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale ai fini del calcolo dell'ammontare della pensione, si conteggia per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno, per quelli in cui si è lavorato *part-time* in proporzione all'orario effettivamente prestato. Questo criterio di calcolo è lo stesso della normativa previdenziale del 1984, e permette di ampliare il periodo di contribuzione, accrescendo di riflesso anche la base retributiva imponibile utile per calcolare l'entità del trattamento pensionistico spettante al lavoratore ^[146].

In questo campo si segnala un'importante sentenza ^[147] della Corte di giustizia che si è pronunciata in tema di calcolo dell'anzianità di servizio dei lavoratori a tempo parziale a fini pensionistici. Tale decisione ha avuto significative ripercussioni anche sulle questioni inerenti la parità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno: la sentenza infatti trae origine da una controversia che ha avuto come attori alcuni assistenti di cabina Alitalia che hanno agito in giudizio contro l'INPS lamentando il contrasto sussistente tra la Clausola 4 della dir. 97/81/CE relativa al principio di non discriminazione e la normativa previdenziale italiana per quanto riguarda il computo dell'anzianità contributiva minima per godere del diritto alla pensione di vecchiaia ^[148]. Il nodo cruciale della disputa era rappresentato dall'esclusione dal calcolo dell'anzianità di servizio dei periodi non lavorati dai dipendenti a tempo parziale di tipo verticale ciclico ^[149].

Ciò determinava un problema soprattutto per chi era titolare di un rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale che, svolgendo la prestazione lavorativa solo in alcuni specifici periodi dell'anno, impiegava molto più tempo degli altri lavoratori a maturare i requisiti minimi contributivi per il diritto alla pensione, poiché nel calcolare l'anzianità di servizio si teneva conto solo dei periodi effettivamente lavorati ^[150]. A sostegno delle proprie ragioni l'INPS aveva addotto che il criterio di calcolo impiegato, oltre a essere previsto dalla regole del sistema previdenziale, era conforme al principio di non discriminazione, poiché era applicato in funzione del criterio *pro rata temporis* ^[151].

La Corte di giustizia nella trattazione della questione pregiudiziale rinviatale dal giudice nazionale ha innanzitutto compiuto un'accurata interpretazione della Clausola 4 della direttiva, ritenendo che escludere «dalla nozione di condizioni d'impiego, ai sensi della stessa clausola, le condizioni economiche, quali quelle relative alle retribuzioni e alle pensioni, equivarrebbe a una riduzione, in spregio all'obiettivo [di «migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale e di garantirne la tutela contro le discriminazioni» ^[152]] assegnato alla detta clausola, dell'ambito della tutela accordata ai lavoratori interessati contro le discriminazioni, introducendo una distinzione, basata sulla natura delle condizioni d'impiego, che il testo di tale clausola non suggerisce affatto».

[146] Sul punto v. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 192.

[147] Corte Giust. UE, 10 giugno 2010, C-395/08 e C-396/08, *INPS c. Bruno Pettini e INPS c. Lotti e Matteucci*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, pp. 536 – 540, con nota di A. PREMOLI. Il testo integrale della suddetta pronuncia della Corte di giustizia europea è consultabile al sito web: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82799&pageIndex=0&doclang=IT&lmode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=243362> (consultazione del 26. IX. 2016).

[148] Cfr. A. PREMOLI, *op. cit.*, p. 536.

[149] Così A. PREMOLI, *op. cit.*, p. 537.

[150] Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 124, in nota 128; A. PREMOLI, *op. loc. cit.*

[151] Così C. ALESSI, *op. loc. cit.*

[152] Punto 30 della sentenza in esame. Si riprende tra parentesi quadre quanto enunciato nella direttiva 97/81/CE al terzo e ventesimo "Considerando".

In questo modo i giudici europei hanno risolto l'*impasse* dell'art. 137 TCE (oggi art. 153 TFUE), sulla scia di precedenti pronunce, proseguendo poi con il loro ragionamento estensivo a incorporare nell'espressione «condizioni di impiego» anche il sistema pensionistico ^[153]. Di conseguenza il principio di discriminazione trova piena applicazione anche in questo campo e la modalità di determinazione dell'anzianità contributiva risulta senza alcuna giustificazione obiettiva. Non opera nel caso di specie il criterio del *pro rata temporis* poiché «non è applicabile alla determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione, in quanto questa dipende esclusivamente dall'anzianità contributiva maturata dal lavoratore» ^[154]. La Corte ha infatti osservato che tale anzianità coincide con la durata effettiva del rapporto di lavoro e non con la quantità di lavoro fornita nel corso dello stesso ^[155]. Ciò implica che, rispetto alla durata il rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale deve essere valutato nello stesso identico modo di uno a tempo pieno ogni volta che «il decorso del tempo sia considerato *di per sè*» ^[156], come è il caso dell'anzianità di servizio ai fini della maturazione dei requisiti contributivi pensionistici. Così dunque la Corte ha affermato nel dispositivo che la Clausola 4 della direttiva 97/81/CE, «dev'essere interpretata, con riferimento alle pensioni, nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, escluda i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione, salvo che una tale differenza di trattamento sia giustificata da ragioni obiettive.». Nella questione esaminata, la Corte ha ritenuto che non sussistano tali ragioni, poiché i periodi di non svolgimento della prestazione nel *part-time* verticale non rappresentano una sospensione o interruzione momentanea dell'esecuzione del contratto ma «discendono dalla normale esecuzione di tale contratto» ^[157]. E dunque da una corretta attuazione del principio proporzionale consegue indiscutibilmente un adeguamento delle «prestazioni pensionistiche» connesse «ai contributi versati» eccetto l'anzianità di servizio, requisito indispensabile per fruire del diritto alla pensione ^[158].

7. Il part-time nelle pubbliche amministrazioni. Breve excursus e recenti innovazioni.

Nel settore pubblico il contratto di lavoro a tempo parziale svolge una funzione diametralmente opposta rispetto al settore privato. Infatti il *part-time* nelle pubbliche amministrazioni, anziché essere finalizzato alla creazione di nuovi posti di lavoro, mira a realizzare un contenimento della spesa pubblica – in particolare del personale ^[159] – e a «incrementare l'efficienza dell'apparato amministrativo» ^[160].

[153] Così A. PREMOLI, *op. cit.*, p. 539.

[154] Punto 66 della sentenza in esame.

[155] In tal senso A. PREMOLI, *op. cit.*, p. 540; C. ALESSI, *op. cit.*, p. 125.

[156] Cfr. C. ALESSI, *op. loc. cit.*

[157] Punto 72 della sentenza in esame. In particolare cfr. C. ALESSI, *op. loc. cit.*; A. PREMOLI, *op. loc. cit.*

[158] Così C. ALESSI, *op. cit.*, p. 126.

[159] Cfr. M. BROLLO, *Il tramonto del diritto al part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, in *Lav. nelle p.a.*, 2008, 3 – 4, p. 504, la quale definisce il *part-time* nel pubblico impiego come «strumento di razionalizzazione dell'occupazione».

[160] In tal senso G. BOLEGO, *Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*, in L. Nogler, M. Marinelli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2012, p. 99. Cfr. anche C. GALBIATI, *Collegato lavoro e "part-time": il ripensamento della PA non richiede(va) il consenso del lavoratore*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, 1, p. 275; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1206; M. BROLLO, *op. ult. cit.*; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1224.

La prima disciplina di fonte legale che ha regolamentato il *part-time* nel pubblico impiego risale al 1988, ed è stata introdotta grazie all'art. 7 della l. 29 dicembre 1988, n. 554 (*“Disposizioni in materia di pubblico impiego”*) in deroga al regime di incompatibilità dei dipendenti pubblici ^[161].

La lettera dell'art. 7 riconosceva alle amministrazioni pubbliche la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale (comma 1), e rinviava l'emanazione tramite decreto – entro tre mesi dall'entrata in vigore della suddetta legge – di disposizioni generali atte a regolare l'istituto (comma 2 e ss.).

Alla possibilità per i dipendenti pubblici di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non corrispondeva un obbligo di accoglimento della domanda stessa da parte della P.A., poiché era nella discrezionalità di quest'ultima concedere il passaggio al *part-time*; di conseguenza tali lavoratori vantavano non un diritto soggettivo, bensì una «mera aspettativa» ^[162].

La spinta decisiva alla diffusione dell'istituto del tempo parziale nel settore pubblico è stata data dalla legge 23 dicembre 1996, n. 662 che, all'art. 1, comma 58, ha riconosciuto ai dipendenti pubblici il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, ponendo le esigenze personali del lavoratore avanti alle esigenze funzionali dell'apparato pubblico amministrativo ^[163]. La disposizione in esame ammetteva «la conversione automatica del rapporto di lavoro» da *full-time* a *part-time* ^[164], potendo l'amministrazione pubblica – con provvedimento motivato – differire la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore ai sei mesi nell'ipotesi in cui potesse derivarne un conflitto di interessi, oppure nel caso in cui ciò pregiudichi in modo grave l'efficienza dell'amministrazione ^[165].

Dunque trascorsi sessanta giorni dalla richiesta, senza che la P.A. avesse esercitato il suo potere di dilazione, la domanda proposta si perfezionava per effetto della regola del silenzio-assenso ^[166]. Escluse le situazioni pregiudizievoli enunciate dal legislatore, la P.A. si trovava nella posizione di poter solo prendere atto della richiesta avanzata dal dipendente pubblico.

Il percorso evolutivo della normativa sul *part-time* nel pubblico impiego, fin qui illustrato, mette in evidenza la scelta del legislatore di regolare tale istituto con una specifica disciplina speciale, tracciando così due binari normativi paralleli ma pure sempre separati ^[167].

Proseguendo ad illustrare le principali tappe evolutive della disciplina del *part-time* nel pubblico impiego, un primo tentativo di «unificazione parziale» ^[168] tra le disciplina sul lavoro a tempo parziale del settore pubblico e privato si è avuto con l'art. 10 del d.lgs. n. 61/2000, il quale ha disposto che le disposizioni del citato decreto si applicassero, «ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle ammi

[161] Così M. COTTONE, *op. cit.*, p. 918; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 151; M. BROLLO, *Il tramonto del diritto al part-time*, cit., p. 504.

[162] Si v. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 152.

[163] Così G. BOLEGO, *op. loc. cit.* I dipendenti pubblici per effetto dell'art. 1, comma 58, l. n. 662/1996 erano «titolari di un diritto pieno alla trasformazione [...]» (cfr. M. ALTIMARI, *Tempo parziale e collegato lavoro: la Corte di Giustizia salva il (fu) diritto di revoca*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 2, p. 231).

[164] Cfr. C. GALBIATI, *op. loc. cit.* Sullo stesso punto v. anche M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 512.

[165] Cfr. G. BOLEGO, *op. loc. cit.*; C. GALBIATI, *op. loc. cit.*; M. ALTIMARI, *op. loc. ult. cit.*

[166] Cfr. M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 230.

[167] In M. ALTIMARI, *op. loc. ult. cit.*, l'Autore usa l'espressione «sottosistema normativo» riferendosi al sistema di «regole del *part-time* nel pubblico impiego».

[168] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 153; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1203. Sempre in A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, l'Autrice sottolinea che le disposizioni speciali che vengono fatte salve dall'art. 10, rappresentano «solo delle eccezioni alla generale applicabilità» del d.lgs. n. 61/2000.

nistrazioni pubbliche, con l'esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1 [relativo alla forma scritta], 5, commi 2 [sulla conversione del rapporto di lavoro] e 4 [sugli incentivi economici], e 8 [sulle sanzioni], e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia [...]»^[169].

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 61/2000 il tessuto normativo del lavoro a tempo parziale risultava così sostanzialmente «unitario e generalizzato»^[170].

Questo assetto basato su una parziale omogeneizzazione con la disciplina del settore privato è stato scombinato dal d.lgs. n. 276/2003: si è espressamente sancito che lo stesso decreto non trovasse applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale (art. 1, comma 1) rimanendo ferme le competenze riconosciute alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano (art. 1, comma 2)^[171].

Sul punto si è soffermata con funzione esplicativa anche la circ. Min. lav. n. 9 del 18 marzo 2004, ribadendo che i cambiamenti apportati alla disciplina del decreto legislativo n. 61 del 2000 trovano così applicazione esclusiva per il settore privato^[172].

La ragione dell'esclusione delle pubbliche amministrazioni dall'applicazione del d.lgs. n. 276/2003 trova giustificazione all'art. 1, comma 1 del medesimo decreto, in cui viene manifestata la finalità attribuita alle disposizioni contenute nel sopracitato testo normativo di aumentare i tassi di occupazione. Come già esposto in apertura del presente paragrafo, gli obiettivi connotati al *part-time* nel pubblico impiego differiscono da quelli che animano tale tipologia contrattuale nel settore privato^[173].

Così facendo la riforma Biagi ha attribuito al d.lgs. n. 61/2000 una «doppia vita»^[174], rimanendo come normativa di riferimento per il *part-time* nel settore privato nella versione novellata dal d.lgs. n. 276/2003, mentre per il *part-time* nel pubblico impiego resta in vigore il «vecchio» d.lgs. n. 61/2000 *ante* riforma 2003^[175], unitamente al «*corpus* centrale di regole applicabili al lavoratore a tempo parziale della P.A.» racchiuse nell'art. 1, dal comma 56 al comma 65 della l. n. 662/1996^[176].

Un'occasione di riavvicinamento tra le discipline dei due settori in materia di *part-time*, si è avuta – anche se solo a livello propositivo – nel «Protocollo sul *welfare* 2007» in cui si è manifestato l'intento di risolvere le questioni «tecnico-giuridiche» derivanti dalla vigenza di un medesimo testo in duplice versione, originale e novellata^[177].

[169] Cfr. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, p. 153; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 506.

[170] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1224. Sul punto cfr. anche A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 154.

[171] Così R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 227; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 157; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1224.

[172] Si v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, M. BROLLO, *Il tramonto del diritto al part-time*, cit., p. 506. In particolare cfr. circ. Min. lav. n. 9/2014, in cui si conferma quanto stabilito dall'art. 86, comma 8, d.lgs. n. 276/2003 ovvero che «l'eventuale armonizzazione tra settore pubblico e settore privato, ipotizzata dall'articolo 86 dello stesso decreto legislativo n. 276 del 2003, è subordinata a un confronto tra Ministero della Funzione pubblica e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e impone un espresso intervento legislativo di modifica del quadro previgente».

[173] Sul punto cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 158.

[174] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 509; EAD., *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1225.

[175] In tale senso L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1204; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 159; M. BROLLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 308.

[176] Così L. CALAFÀ, *op. loc. cit.* Sul punto v. anche A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, dove l'Autrice usa l'espressione «mostro con una testa e due copri legislativi» in riferimento alla duplice esistenza del d.lgs. n. 61/2000, nelle due versioni *ante* e *post* riforma 2003. Tra gli altri M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*, ha messo in evidenza che la «co-vigenza [...] di due versioni [...] ha determinato una situazione incerta e irrazionale» (dello stesso avviso anche A. MINERVINI, *op. loc. cit.*).

[177] Si v. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1224.

Tuttavia questo meritevole obiettivo è stato poi di fatto abbandonato dalla l. n. 247/2007, che ha lasciato sopravvivere un «regime separato»^[178]. Peraltro merita di essere ricordato che con tale legge è stata estesa l'applicazione dell'art. 12-*bis* anche ai dipendenti pubblici^[179].

L'applicazione di un quadro normativo siffatto ha portato a maturare alcune riflessioni relative alla funzionalità e all'efficienza della P.A.

Tali considerazioni muovevano dall'acquisita consapevolezza che il diritto al *part-time* così come formulato dall'art. 1, comma 58 nella versione originaria della l. n. 662/1996 ostacolava il buon andamento e l'efficienza della p.a (art. 97 Cost.)^[180]. Per tale motivo il legislatore attraverso la l. n. 449/1997 ha previsto all'art. 39, comma 27 che «le disposizioni dell'articolo 1, commi 58 e 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano al personale dipendente delle regioni e degli enti locali finché non diversamente disposto da ciascun ente con proprio atto normativo»^[181]. In questo modo si è esplicitamente ammessa la facoltà delle regioni e degli enti locali di regolare diversamente la trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time* al fine di salvaguardare la loro «autonomia»^[182]. Questa esigenza si stava mano mano diffondendo anche ad altri livelli istituzionali, tanto da spingere verso un decisivo cambiamento di rotta^[183].

Con l'art. 73 del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008, è stato riscritto l'art. 1, commi 58 e 59 della l. n. 662/1996^[184] determinando così la fine del c.d. diritto soggettivo al *part-time* del dipendente pubblico, e subordinando la il passaggio da un rapporto di lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale ad una valutazione «discrezionale» dell'ente pubblico^[185]. Rimane fermo il termine di sessanta giorni entro cui la P.A. deve dare una risposta alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro^[186], mentre dall'altra viene ampliato l'ambito entro cui l'amministrazione può respingere la domanda dell'interessato mediante l'eliminazione dell'aggettivo «grave»^[187], che fissava il grado di intensità del pregiudizio necessario alla P.A. per esercitare il suo potere di differimento^[188]. La conversione è inoltre negata qualora l'attività secondaria di tipo subordinato determini un conflitto di interessi «con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente» (art. 1, comma 58, l. n. 662/1996) e anche qualora intercorra con un'altra P.A.^[189].

Il legislatore si è così mosso nella direzione di un lento ravvicinamento tra le discipline dei suoi settori, pubblico e privato^[190].

[178] Cfr. M. BROLLO, *Il tramonto del diritto al part-time*, cit., p.510.

[179] L'art. 12-*bis* del d.lgs. n. 61/2000 *ante riforma 2007* attribuiva ai lavoratori affetti da patologie oncologiche (o versanti in altre situazioni specificatamente individuate) il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, con il conseguente diritto di ritornare poi al tempo pieno.

[180] Sul punto G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 101; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 513.

[181] Cfr. G. BOLEGO, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[182] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[183] In tal senso G. BOLEGO, *op. loc. cit.*

[184] Cfr. M. ALTIMARI, *Tempo parziale e collegato lavoro*, cit., p. 230; G. BOLEGO, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 503.

[185] Cfr. C. GALBIATI, *op. cit.*, p. 275; G. BOLEGO, *op. cit.*, p.102; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1205. La modifica introdotta dall'art. 73, comma 1, lettera a), dispone infatti che la trasformazione «può essere concessa».

[186] Così M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 231.

[187] In tal senso v. M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, pp. 231 – 232.

[188] Cfr. Art. 73, comma 1, lettera b), d.l. n. 112/2008.

[189] Così C. GALBIATI, *op. loc. cit.*; L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*

[190] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 512.

Le modifiche introdotte nel 2008 hanno messo in luce la volontà di trovare un punto di incontro tra le esigenze personali del lavoratore e le «esigenze organizzative» delle P.A. ^[191].

Alcuni Autori hanno evidenziato come la modifica ad opera del d.l. n. 112/2008 determini che alla domanda presentata dal dipendente pubblico debba seguire l'accoglimento della stessa da parte della P.A., che qui è intesa come «rinegoziazione (tra le parti) dell'orario di lavoro» ^[192]; perciò non è esatto parlare di «tramonto» del diritto soggettivo al *part-time* nel pubblico impiego, ma è invece stato introdotto «un criterio di contenimento» tra questo e le necessità funzionali dell'amministrazione ^[193].

Il Collegato lavoro alla finanziaria del 2009 adottato con la legge 4 novembre 2010, n. 183 ha ritoccato in alcuni aspetti la normativa regolatrice del *part-time* nel pubblico impiego, inserendo nella novella del 2008 il tanto discusso art. 16 ^[194].

Con tale disposizione è stato attribuito alla P.A. il c.d. diritto al ripensamento rispetto alle trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già autorizzate sulla base della vecchia disciplina pre-vigente (*ante* d.l. n. 112/2008) ^[195]. La disposizione in esame stabilisce infatti che l'amministrazione entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della l. n. 183/2010, può riesaminare («nuova valutazione») i provvedimenti già adottati *ante* d.l. n. 112/2008, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede ^[196].

Dal testo della norma emergono due limiti al potere di revoca della P.A.: uno «temporale» (centottanta giorni) e l'altro «sostanziale» (principi di correttezza e buona fede) ^[197].

Numerosi sono stati i dubbi interpretativi ^[198] con riguardo alla formulazione dell'art. 16, come numerosi sono stati anche i contenziosi ^[199] che si sono aperti a seguito dell'esercizio del suddetto potere di revoca riconosciuto alle P.A. e che hanno spinto «alcuni tribunali» ad adottare «provvedimenti d'urgenza» ^[200].

[191] In tal senso M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 517.

[192] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 102.

[193] In tal senso G. BOLEGO, *op. loc. cit.*

[194] Così C. GALBIATI, *op. cit.*, p. 276.

[195] Così P. PASSALACQUA, *L'assetto del lavoro a tempo parziale a seguito degli ultimi interventi del legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 3, p. 589.

[196] Cfr. Art. 16, l. n. 183/2010.

[197] In tal senso cfr. P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 233.

[198] Sul punto v. G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 103.

[199] Si v. G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 108, che esprimendo un parere sull'ordinanza del Trib. Firenze del 31 gennaio 2011 ha messo in luce le diverse interpretazioni seguite dai giudici fiorentini. Cfr. C. GALBIATI, *op. cit.*, p. 277.

[200] Così M. ALTIMARI, *op. cit.*, p. 233. In particolare l'Autore si riferisce alle ord. Trib. Trento 4 maggio 2011, e ord. Trib. Trento 16 giugno 2011. Nello specifico (cfr. M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 234) nella prima ordinanza del 4 maggio 2011 il Tribunale di Trento ha «disapplicato l'art. 16 del Collegato lavoro» in quanto contrastante con la dir. 97/81/CE, ritenendo che tale art. violi il principio di volontarietà e discrimini il lavoratore *part-time*, per il fatto di ammettere che la P.A., datrice di lavoro, possa modificare «unilateralmente» il rapporto di lavoro trasformandolo da *part-time* in *full-time*. Un diverso ragionamento è stato posto alla base dell'ordinanza 4 maggio 2011 del medesimo Tribunale (nel giudizio di reclamo) che ha invece ritenuto legittimo l'esercizio del ripensamento della P.A. attraverso una «nuova valutazione» dei provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time* già concessi, poiché ciò consente di attuare «un riequilibrio tra le esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico e quelle di carattere individuale dei lavoratori». Cfr. anche con G. BOLEGO, *op. cit.*, p. 109.

Della questione è stata investita la Corte di giustizia (cfr. C. GALBIATI, *op. cit.*, p. 278) che ha stabilito la «legittimità dell'art. 16 del Collegato lavoro» sulla base della motivazione che, sebbene i lavoratori *part-time* debbano essere tutelati «contro ogni forma di discriminazione», devono comunque trovare considerazione, e di conseguenza essere garantite anche «le necessità organizzative» delle P.A. finalizzate a salvaguardarne la funzionalità.

Attraverso il d.lgs. n. 81/2015 viene superata la questione dello sdoppiamento di discipline, in quanto l'art. 12 stabilisce che le disposizioni relative al *part-time* contenute nel decreto, si applichino, «ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», ad esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 («disciplina minima legale sul lavoro supplementare») e 6 («disciplina minima legale sulle clausole elastiche»), e 10 («sanzioni»), e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia» ^[201]. Il d.lgs. n. 81 specifica altresì che «le normative speciali» rimangono in vigore, e pertanto nonostante il legislatore abbia voluto seguire la strada dell'«organicità» e della «linearità», ha voluto comunque mantenere «una disciplina di maggiore attenzione alle esigenze personali dei pubblici dipendenti» ^[202].

[201] Così R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 234.

[202] In tal senso R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, pp. 234 – 235. L'Autore in chiusura del suo contributo (cfr. *Id.*, *op. ult. cit.*, p. 236) critica aspramente il d.lgs. n. 81/2015 poiché a suo modo di dire «partorisce una disciplina funzionale alle esigenze organizzative, occultandola dietro un paravento di semplificazione, che accresce gli spazi di flessibilità e di illusorie garanzie, promosse con il carisma legislativo delle regole»

CAPITOLO 3

LE FATTISPECIE DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Premessa.

Già in epoca pre-industriale la donna era abituata a svolgere diverse mansioni «tipicamente femminili» – come la tessitura, la filatura, la cura dell'orto, ecc... – all'interno o nelle immediate vicinanze dell'ambiente domestico, nonostante il suo ruolo principale fosse quello di prendersi cura della prole. Dunque essa partecipava – in un certo qual senso – al «lavoro produttivo», anche se con responsabilità di solo «completamento» dal momento che le decisioni erano assunte dal capofamiglia secondo il modello tradizionale del *breadwinner*^[1].

Con l'avvento della rivoluzione industriale prende avvio il processo di emancipazione delle donne, che «escono» da casa per lavorare nelle fabbriche, trovandosi poi a uscire definitivamente dal mercato del lavoro a seguito dell'aumento dei bisogni di cura (es. nascita dei figli)^[2]. Tale situazione ha determinato il sorgere della questione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, oltre che il fenomeno della disoccupazione unitamente a quello della segregazione in taluni settori e occupazioni^[3].

Infatti molte donne pur di riuscire a conciliare il bisogno di cura della famiglia con gli impegni lavorativi^[4], accettano occupazioni di fascia e retribuzione inferiore al loro livello d'istruzione, che siano compatibili con le loro esigenze di vita^[5] trovandosi così confinate ai margini del mercato.

L'accrescimento del livello d'istruzione femminile ha avuto anche il merito di condurre nella direzione dell'«emancipazione dei valori culturali tradizionali» inducendo ad una riflessione strutturale dei ruoli di genere^[6].

La *forma mentis* del giuslavorista guarda a tali problematiche non dal punto di vista culturale – questo è compito del sociologo – ma in un'ottica di contemperamento tra interessi in conflitto, vale a dire cercando di bilanciare l'esigenza dell'imprenditore di ottimizzare il lavoro con i bisogni del lavoratore legati alla propria vita familiare^[7].

[1] Così S. ZAMAGNI, V. ZAMAGNI, *Famiglia e lavoro: Opposizione o armonia?*, Cinisello Balsamo (MI), San Paolo, 2012, pp. 31 – 32. Cfr. anche M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 235.

[2] Cfr. P. VILLA, *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in *Lav. dir.*, 2010, 3, p. 346.

[3] Per un approfondimento maggiore sul tema della conciliazione e sulle problematiche annesse si rinvia *infra*, cap. 5.

[4] Così già L. BALBO, *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, 1978, n. 32, p. 3, in cui la sociologa espone per la prima volta il concetto della «doppia presenza» intendendo fare riferimento al duplice lavoro che la donna lavoratrice svolge nel mercato divisa tra il «lavoro della famiglia» e il «lavoro extra-familiare». Già sul finire degli anni '70, ella rileva come la presenza o l'assenza delle donne nel mercato fosse condizionata «dalla misura e dalla qualità del lavoro familiare».

[5] Si v. *Women at Work: Trends 2016*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016, p. 66. Il testo del *report* (in lingua originale) è consultabile al seguente indirizzo web http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm (consultazione del 2. X. 2016).

[6] Cfr. P. VILLA, *op. cit.*, p. 347.

[7] M. V. BALLESTRERO, *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, p. 163.

Si può pertanto definire la conciliazione come «un processo di armonizzazione tra esigenze diverse [...]»^[8].

Come precedentemente illustrato, il legislatore è intervenuto sul piano normativo attraverso l'introduzione di strumenti utili al raggiungimento di un equilibrio tra gli interessi in gioco. Tra questi figura la normativa sul *part-time* che su più livelli ha cercato di porsi come valida soluzione alla disoccupazione – soprattutto femminile – e alla continua tensione tra tempi della famiglia e tempi di lavoro^[9].

Per la sua forte valenza conciliativa questa tipologia contrattuale ad orario ridotto è stata da sempre in tutto il territorio europeo il canale preferenziale per promuovere la partecipazione attiva della componente femminile al mondo del lavoro^[10].

Ancora oggi il *part-time* come strumento di conciliazione rappresenta una prerogativa quasi esclusivamente delle donne, con un alto ricorso a tale contratto nel settore del terziario^[11]. Ciò ha dato luogo ad alcuni peculiari fenomeni, tra i quali si distingue quello della segregazione femminile, la quale si verifica a seguito di un'altra concentrazione di lavoratrici donne in taluni particolari ambiti lavorativi e categorie di inquadramento professionale^[12].

Nella copiosa bibliografia presente a livello giuridico e sociologico, il contratto di lavoro a tempo parziale è stato spesso «mortificato» per questo suo effetto segregante sulle donne confinate in impieghi poco remunerati, con qualifiche medio-basse e prospettive di carriera pressoché inesistenti^[13]. Tuttavia la scelta di un orario di lavoro ridotto – e dunque di un *part-time* – continua ad essere tutt'ora la più efficace risposta al bisogno di assistenza e cura che deriva dagli altri membri della famiglia della lavoratrice, in particolare figli in età puerile e anziani^[14]. Questo è ancora più vero se si considera che una donna, lavoratrice e madre, per assolvere agli impegni di cura della famiglia non potrà mai rinunciare a quella grande opportunità che il *part-time* le offre di avere del «tempo liberato (dal lavoro)»^[15].

Quindi tra la componente femminile gravata da responsabilità familiari sarà più alta la propensione ad optare per una conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o a mantenere un orario ridotto^[16]. Inoltre va segnalato che l'ostacolo alla progressione di carriera e allo sviluppo di nuove competenze professionali scaturente da rapporti di lavoro «*non standard*» interessa prevalentemente qualifiche «medio-alte»^[17].

[8] In tal senso M. MARINO, *La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una «policy» per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*, in *Riv. giur. Mezzogiorno*, 2012, 1 – 2, pp. 295 – 317.

[9] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 34.

[10] Cfr. T. CANAL (a cura di), *Aa.Vv., L'Italia tra Jobs Act ed Europa 2020 – Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Del Gallo Editori, Spoleto (PG), 2015, p. 120; P. VILLA, *Italia, il lavoro part-time ai tempi della crisi*, in *www.ingener.it*, 1 gennaio 2013; J. PLANTEGNA, C. REMERY, *La flessibilità dell'orario di lavoro e l'uguaglianza di genere*, in *www.ingener.it*, 1 gennaio 2013.

[11] Si v. J. PLANTEGNA, C. REMERY, *op. cit.*; T. CANAL, *op. loc. cit.*

[12] Per una trattazione più ampia del tema si rinvia *infra*

[13] In tal senso S. BRUN, *Intervento*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2016, in corso di stampa; J. PLANTEGNA, C. REMERY, *op. cit.*

[14] Così M. V. BALLESTRERO, *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, p. 164.

[15] Si v. S. BRUN, *op. ult. cit.*; M. GASBARRONE, *Tempi di lavoro, indietro pianissimo*, in *www.ingener.it*, 5 ottobre 2011.

[16] Così T. CANAL, *op. cit.*, p. 138. In particolare (cfr. M. GASBARRONE, *op. ult. cit.*) il *part-time* interessa soprattutto le donne nella fascia di età 35 – 44.

[17] In tal senso cfr. S. BRUN, *op. ult. cit.*

Sulla decisione delle donne di entrare e/o rimanere nel mondo del lavoro influisce in maniera decisiva l'esperienza della maternità, la quale deve essere considerata in una chiave nuova come momento della vita in cui la donna – ma questo vale anche per gli uomini, potendo dunque riferirsi più in generale alla genitorialità – sviluppa nuove «capacità individuali» di tipo trasversale e *multitasking* nell'ambiente familiare per far fronte alle innumerevoli responsabilità di cura e assistenza^[18]. Tali capacità possono essere trasferite anche nell'ambito lavorativo portando vantaggi considerevoli all'impresa^[19].

Questa visione però diventa una possibilità concreta solo se la collettività intera accetta di andare incontro ad un cambiamento culturale che allontani l'idea della donna-lavoratrice come peso e “risorsa a perdere”.

Dunque la genitorialità – e in particolare la maternità – va incoraggiata e non penalizzata dalle aziende, nella convinzione che il diritto in quest'ottica possa dare il suo contributo e farsi promotore di questa evoluzione socio-culturale.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La disciplina sul lavoro a tempo parziale ha regolato un aspetto molto importante funzionale anche alla conciliazione vita-lavoro che attiene alla possibilità per il lavoratore e la lavoratrice di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in *part-time* (e viceversa).

La relativa regolamentazione in materia trova collocazione all'art. 8 del d.lgs. n. 81 del 2015. La *ratio legis* che le fa da sfondo ha come obiettivo quello di salvaguardare la spontaneità – intesa come libera scelta – dell'«accordo di trasformazione» e di agevolare la modifica dell'orario di lavoro consistente in una riduzione di orario ovvero una volta esauritesi le esigenze personali che hanno indotto alla trasformazione, in un ritorno all'orario normale^[20].

L'intera disciplina in esame deve, in ossequio a quanto disposto dalla direttiva 97/81/CE, essere ispirata al principio volontaristico (Clausola 1, lettera *b*)) in base al quale l'orario deve risultare dal bilanciamento delle esigenze del datore e del lavoratore stesso^[21].

La procedura per la trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* richiede che le parti – datore e lavoratore – si accordino per iscritto (art. 8, comma 2) in ragione degli eventuali pregiudizi che possono derivarne per il lavoratore, data la diminuzione di retribuzione che consegue alla riduzione dell'orario di lavoro^[22]. La forma scritta alla quale la lettera della norma fa espresso riferimento è la «semplice scrittura privata tra le parti», che può avvenire anche in luoghi diversi dalle «sedi protette (sindacali o ministeriali)» essendo «un atto endoaziendale di organizzazione»^[23].

[18] Così E. ALÒÈ, *Genitorialità come espressione di formativa*, in *www.ingenere.it*, 6 settembre 2016. La stessa Autrice evidenzia come questa nuova prospettiva di valorizzazione della genitorialità è maturata nell'ambito di un progetto denominato “*Mam*” (*Maternity As a Master*), il quale mira ad attribuire valore alle competenze acquisite a seguito della maternità e della paternità: «autorevolezza, intensità di relazione, capacità di ascolto, gestione del tempo [...]».

[19] Si v. E. ALÒÈ, *op. cit.*

[20] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 105.

[21] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 892; S. BRUN, *op. cit.*, p. 259; M. DELFINO, *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 711.

[22] Si v. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1209; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 106.

[23] Così M. PROIETTI, *op. cit.*, p. 48.

In vigore dell'art. 5, comma 1, d.lgs. n. 61/2000 nella sua versione originale era previsto che il lavoratore nella sottoscrizione dell'accordo fosse assistito – su sua richiesta – da un componente della rappresentanza sindacale aziendale da lui scelto oppure in assenza di «Rsa» o di indicazione del rappresentante sindacale, l'accordo fosse sottoposto alla convalida della DPL.^[24]

Questa disposizione aveva sollevato in dottrina alcune discussioni circa l'eventuale sussistenza di un «duplice» vincolo gravante sul lavoratore, quello di fare richiesta di assistenza sindacale e di ottenere la convalida della DPL.

In realtà le due vie erano «alternative e non concomitanti», poiché altrimenti la disciplina sulla trasformazione sarebbe risultata ancora più «rigida» della precedente^[25]. Altro punto critico era se il lavoratore potesse optare senza alcuna distinzione per l'una o l'altra procedura; la lettera della norma sembrava preferire «la prima» via «con funzione residuale della seconda», anche se non vi era uno specifico obbligo in tal senso, potendo perciò le parti scegliere in totale autonomia se rivolgersi al sindacato o agli uffici ministeriali competenti^[26].

Con le modifiche apportate dall'art. 46, comma 1, lettera o), d.lgs. n. 276/2003, è stato soppresso il richiamo all'assistenza sindacale, mantenendo in vigore il solo onere di convalida dell'accordo di trasformazione da parte della DPL, la quale poteva avvenire anche dopo la sottoscrizione dell'accordo come specificato dalla circ. Min. lav. n. 9 del 2004^[27].

Tuttavia così facendo è stata diminuita la tutela intorno alla spontaneità «del consenso» del lavoratore, a favore di un unico canale di garanzia offerto dalla DPL^[28]. Il motivo di tale decisione trovava ragion d'essere nell'intenzione del legislatore delegato di non tenere in vita contemporaneamente al sistema di controllo effettuato da parte della Direzione Provinciale del lavoro competente, «altri meccanismi speciali di volontà assistita»^[29]. La disposizione non fissava però le modalità attraverso le quali il suddetto ente avrebbe dovuto esercitare il suo potere di verifica, potendosi dunque ritenere assolto tale compito con una disamina meramente formale dell'accordo tra le parti^[30].

La convalida si poneva dunque come «requisito essenziale per la validità del contratto»^[31], la cui richiesta doveva essere presentata dalle parti interessate.

Una novità rispetto alla disciplina *post* riforma 2003, è stata introdotta attraverso il comma 4, dell'art. 22 della l. n. 183 del 2011 (c.d. Legge stabilità 2012), il quale ha stabilito che «all'articolo 5, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, le parole: “convalidato dalla Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio”, sono soppresse»^[32].

[24] Cfr. M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[25] Così M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria*, cit., pp. 234 – 235.

[26] Così M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 236.

[27] In tal senso si v. M. DELFINO, *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 711; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1210.

[28] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 108.

[29] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[30] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 110.

[31] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 111.

[32] Cfr. R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 224; S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 137. In particolare S. DI NINNO sottolinea come la convalida da parte della DPL fosse indispensabile «fino al 1° gennaio 2012».

Per quanto riguarda invece la comunicazione della trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale, per effetto del decreto interministeriale 30 ottobre 2007, pubblicato in G.U. n. 299 del 27 dicembre 2007, essa deve avvenire, in via telematica, mediante il modello unificato “Lav trasformazione” al «Centro per l’impiego competente», «entro cinque giorni» dalla conversione del rapporto di lavoro^[33].

La riforma del 2015, finalizzata al riordino e alla semplificazione delle regole, per quanto riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro non ha potuto certo ignorare l’attuale posizione della giurisprudenza^[34] che, in occasione di una controversia relativa ad alcuni lavoratori ai quali era stata imposta una modificazione unilaterale dell’orario di lavoro dal nuovo datore – subentrato nel contratto di appalto – in applicazione di quanto previsto dal contratto collettivo aziendale, ha affermato che «la regola secondo cui i contratti o gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell’azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti [...] non vale nell’ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del d.lgs. n. 61 del 2000, art. 5, in quanto tale trasformazione [...] non può avvenire a seguito di determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma necessita in ogni caso del consenso scritto del lavoratore, il cui rifiuto alla trasformazione del rapporto non costituisce giustificato motivo di licenziamento»^[35].

2.1 Il diritto di precedenza al part-time per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative.

Va innanzitutto premesso che a differenza del settore pubblico dove fino al 2008 era contemplato un diritto soggettivo al *part-time* di natura legale, nel settore privato il legislatore non ha «mai» attribuito un diritto della stessa portata al lavoratore^[36].

Nella versione originale del d.lgs. n. 61/2000 l’art. 5, comma 3, si limitava a stabilire che nell’ipotesi di nuove assunzioni a tempo parziale il datore doveva informare per tempo («dare tempestiva informazione») i lavoratori a tempo pieno impiegati «in unità produttive site nello stesso ambito comunale» e «prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno»^[37]. Non era dunque previsto nessun specifico diritto di precedenza per il lavoratore che desiderasse o necessitasse di ridurre l’orario di lavoro, ma solo un dovere del datore di comunicazione e di presa «in considerazione», demandando ai contratti collettivi il compito di fissarne «i criteri applicativi»^[38].

I contratti collettivi avevano infatti già previsto in varie situazioni «un diritto di precedenza» dei lavoratori a tempo pieno in ordine ad assunzioni *part-time*, come nel caso di lavoratori con problemi di salute o con figli disabili^[39].

[33] In tal senso S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 138.

[34] Cass., Sez. Lav., 14 luglio 2014, n. 16089, *C.M.C., M.P., P.G. e S.S c. Gruppo Gorla*, in banca dati giuridica on-line *Leggi d’Italia P.A.*

[35] Cfr. M. PROIETTI, *op. cit.*, p. 48; S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 137.

[36] Così L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1243.

[37] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 266. Per una specifica trattazione relativa all’obbligo di informazione si rinvia *infra*, cap. 3, § 2.3.

[38] Art. 5, comma 3, d.lgs. n. 61/2000, nella versione novellata dall’art. 46, lettera o), d.lgs. n. 276/2003.

[39] In tal senso P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 559.

La vera novità in questo campo è stata introdotta per effetto dell'art. 46, comma 1, lettera *t*) del d.lgs. n. 276/2003 che ha arricchito il quadro normativo con l'inserimento del comma *12-bis*, attribuendo ai lavoratori versanti in condizioni particolari un diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro *full-time* in *part-time*, con l'ulteriore aggiunta di un diritto – di senso contrario – al ritorno al tempo pieno^[40]. Questo diritto spetta – per espressa previsione di legge – ai lavoratori a tempo pieno del solo settore privato che presentino «patologie oncologiche», tali da ridurre in buona parte la «capacità lavorativa», su accertamento di una commissione medica designata presso l'ASL competente per territorio^[41].

La circ. Min. lav. n. 40 del 2005 chiarisce come si tratti di una situazione giuridica soggettiva che ha come finalità quella di «tutelare unitamente alta salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva»; e che lo stesso legislatore, consapevole della tutela costituzionale riservata al diritto alla salute (art. 32 Cost.) identifica alla stregua di «una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali»^[42]. Dunque il comma 1 dell'art. *12-bis* – al quale sono stati poi aggiunti con la riforma del 2007 altri due commi – stabilisce una «prevalenza assoluta» dei bisogni del lavoratore sulle esigenze gestionali dell'imprenditore, giustificando la scelta del legislatore sulla base dei valori in gioco («salute» e «lavoro») garantiti dalla Costituzione^[43].

Accanto ad un simile diritto di trasformazione, la stessa norma riconosce al lavoratore che abbia trasformato – per i suddetti motivi di salute – il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il «diritto alla reversibilità», ossia a chiedere di essere riammesso a svolgere le sue prestazioni a tempo pieno^[44].

Grazie alle modifiche apportate dall'art. 1, comma 44, lettera *d*) della l. n. 247/2007, è stato esteso il raggio di applicazione dell'art. *12-bis* anche al settore pubblico, potendo così anche i dipendenti pubblici far valere i diritti previsti dalla norma stessa e cancellando l'irragionevole disparità di trattamento che la loro esclusione originaria aveva creato^[45].

Venendo all'attuale disciplina di riferimento non si riscontrano grandi cambiamenti all'art. 8, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015 rispetto al tema qui trattato, eccezion fatta per una significativa novità. Il legislatore delegato ha infatti allargato il campo di applicazione del diritto alla trasformazione in *part-time*, oltre ai lavoratori affetti da «patologie oncologiche», anche a coloro che siano stati colpiti da «gravi patologie cronico - degenerative»^[46]. In questo modo sono stati allargati i confini entro cui esercitare il diritto potestativo previsto dal terzo comma dell'art. 8, a quel lavoratore già affetto da una patologia cronico – degenerativa le cui condizioni di salute si siano aggravate^[47]. Dunque la commissione medica sarà tenuta a valutare il peggioramento del quadro clinico del lavoratore e, qualora ne trovi riscontro questi avrà diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*.

[40] Cfr. S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 158; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 118.

[41] Così M. BROLLO, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[42] Circ. Min. lav. 22 dicembre 2005, n. 40, cit. Per la consultazione del testo della circolare si rinvia al sito web http://www.gazzettaufficiale.it/gazzetta/serie_generale/caricaDettaglio.jsessionid=xqXGBT0U-IKJ5feOjVf0Mw__ntc-as4-guri2a?dataPubblicazioneGazzetta=2006-01-13&numeroGazzetta=10 (consultazione del 3. X. 2016). Cfr. M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1210-1211.

[43] In tal senso cfr. S. BRUN, *op. cit.*, p. 271; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1211.

[44] Così; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1210; S. BRUN, *op. cit.*, p. 266; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 568.

[45] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 490; S. BRUN, *op. loc. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*

[46] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 892; M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 175; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 229

[47] In tal senso v. V. BAVARO, *op. loc. cit.*

Tale novità conduce ad una riflessione sulla nozione di «gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti» che solleva alcune contraddizioni^[48]. Infatti essa in un senso risulta abbastanza chiara escludendo tutte quelle situazioni patologiche che, sebbene siano «croniche» risultano essere comunque stabili e non «ingravescenti»; nell'altro senso scavando a fondo emerge un certa vaghezza intorno all'aggettivo «grave», che risulta tutt'altro che chiaro se si considera che la sua valutazione è rimessa alla totale «discrezionalità delle commissioni mediche competenti»^[49]. Oltre a ciò resta da capire se l'aggravamento della patologia debba derivare direttamente dal decorso della patologia oppure possa dipendere da altri fattori quali «il tipo di mansioni» svolte dal prestatore di lavoro, e ancora la ragione dell'esclusione dalla previsione normativa degli altri tipi di patologie croniche preferendovi quelle ingravescenti^[50]. Inoltre in aggiunta resta anche da chiarire che cosa debba intendersi per commissione medica dell'unità sanitaria locale «territorialmente competente». D'altronde si può in questo senso affermare che la chiarezza non è mai stata una virtù del nostro legislatore.

2.2 La priorità per ragioni di cura.

La legge n. 247/2007 ha avuto il merito di introdurre anche due ulteriori commi all'art. 12-*bis*, i commi 2 e 3 ai quali ha assegnato una priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale^[51].

Questa priorità valeva rispetto a quei lavoratori che si trovassero in una delle seguenti condizioni:

- a. patologie oncologiche di genitori, figli o coniuge (comma 2);
- b. assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con invalidità del 100 per cento e con necessità di assistenza continua (comma 2);
- c. cura di figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o di figlio convivente portatore di handicap (comma 3)^[52].

Così il legislatore si era dimostrato da una parte attento alle «esigenze familiari» e ai «compiti di cura della famiglia»^[53], dall'altra però era stato reticente rispetto al modo in cui si possono combinano i diversi interessi^[54]. In quest'ultimo senso infatti non si è precisato quando debba operare la priorità^[55].

Ad essere lampante è però la volontà del legislatore di non attribuire ai lavoratori che si trovano nelle delicate situazioni elencate dalla norma un diritto assoluto alla conversione del rapporto di lavoro, ma piuttosto di riconoscere ad essi uno *status* «privilegiato» rispetto agli altri dipendenti e altresì rispetto all'imprenditore^[56].

Si osservi inoltre che per le ultime due situazioni citate ai punti *b.* e *c.* non era stato previsto il diritto al ritorno al tempo pieno, ma solo un «diritto ad essere preferiti» dal datore nel passaggio al *part-time* ^[57].

[48] In termini simili cfr. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[49] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[50] Così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[51] In tal senso S. BRUN, *op. cit.*, p. 266.

[52] Così cfr. S. BRUN, *op. loc. cit.*, in nota 21; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*, cit.; P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*; V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[53] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 118; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1211

[54] Si rinvia a S. BRUN, *op. cit.*, p. 271.

[55] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; S. BRUN, *op. loc. cit.*

[56] Cfr. S. BRUN, *op. cit.*, p. 273.

[57] Così P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*

Oggi tale previsione trova collocazione ai commi 4 e 5 dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 dove l'art. 12-*bis*, commi 2 e 3, non viene modificato nella sostanza, ma solo ampliato in relazione alla tipologia di lavoratori a cui è riservata una precedenza nella trasformazione^[58]. Ad oggi la priorità può essere fatta valere anche nell'ipotesi di «gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti» del coniuge, dei figli o dei genitori del lavoratore o della lavoratrice (art. 8, comma 4)^[59].

Nel caso in cui il lavoratore debba prestare assistenza a persona convivente totalmente e permanentemente inabile al lavoro, è richiesto oltre al riconoscimento dell'invalidità al 100 per cento – già prevista dal terzo comma dell'art. 12-*bis* – anche dell'«assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita»^[60]. Questo restringimento si spiega sulla base del ragionamento che non tutti i soggetti a cui è riconosciuta l'invalidità civile al 100 per cento sono anche inabili a compiere le normali e abituali azioni del vivere^[61].

2.3 La “mera considerazione” delle domande di trasformazione dei lavoratori non versanti in situazioni particolari.

Sulla base di una logica sequenziale nella trattazione del tema del passaggio dal *full-time* al *part-time*, viene da chiedersi che tipo di aspettative possano vantare i lavoratori che pur non trovandosi in nessuna delle particolari situazioni di cui all'art. 8, commi 3, 4 e 5, manifestino comunque la necessità per qualsivoglia altra causa – ad esempio motivi di studio – di ridurre le ore di lavoro prestate a servizio dell'impresa.

Di queste “altre cause” prende atto il comma 8 dell'art. 8, il quale dispone che qualora il datore di lavoro proceda con nuove assunzioni a tempo parziale, questi è obbligato a comunicarlo «tempestivamente» ai propri dipendenti a tempo pieno occupati «in unità produttive» site nello stesso ambito comunale, anche attraverso l'affissione di notizia scritta «in un luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa» in cui si possa prendere visione della comunicazione stessa^[62]. La stessa norma in chiusura prevede anche che il datore di lavoro tenga in considerazione, all'atto dell'assunzione di nuovo personale, le richieste di trasformazione in *part-time* avanzate dai dipendenti già impiegati a tempo pieno.

Rispetto alla locuzione generica «prendere in considerazione le domande di trasformazione», il testo della norma non suggerisce alcun riferimento tale da chiarire se debbano escludersi le richieste avanzate dai lavoratori che ricomprano mansioni diametralmente opposte a quelle per le quali il datore di lavoro intenda procedere con nuove assunzioni. La prudenza induce a ritenere che il «limite» entro il quale considerare le domande di trasformazione in *part-time* sia quello delle «mansioni per le quali (il lavoratore) è stato assunto, ovvero quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a quelle mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte» (art. 2103 c.c.)^[63].

[58] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[59] In tal senso V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[60] Cfr. V. BAVARO, *op. cit.*, p. 230.

[61] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[62] In tal senso S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 138; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[63] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 269, in nota 27. Per effetto delle modifica derivante dal *Jobs Act*, l'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015 ha riscritto interamente l'art. 2013 c.c., ampliando così il potere gestionale del datore di lavoro.

Nella versione originaria del d.lgs. n. 61/2000 all'art. 5, comma 3 – oltre ad essere affermata negli stessi termini quanto poi confluito nell'odierno comma 8, art. 8, d.lgs. n. 81/2015 – il vincolo posto a capo del datore di lavoro («prendere in considerazione») era stato rafforzato, rendendolo ancora più stringente e quindi più garantista della posizione dei lavoratori, aggiungendovi anche un dovere di giustificazione in caso di rifiuto della domanda di trasformazione. Il rigetto della richiesta di conversione del contratto a tempo pieno in tempo parziale doveva avvenire tassativamente con una motivazione adeguata secondo la lettera della norma^[64].

L'art. 5, comma 3, già prima della modifica del 2003, risultava debole sul piano delle garanzie date al lavoratore «in generale»^[65]. Intorno a questa norma si sono formati vari orientamenti dottrinali: infatti, taluni, hanno ritenuto che il terzo comma avesse solo carattere procedurale poiché si riconosceva al lavoratore una «mera aspettativa» alla trasformazione; altri, hanno invece orientato la loro riflessione concentrandosi sulla doppia previsione racchiusa in questo comma, valorizzandone il carattere sostanziale e riempiendolo così di contenuto^[66].

A seguito dei cambiamenti avvenuti con la riforma Biagi l'obbligo di motivazione era stato soppresso^[67], ma ciò non toglieva – e non toglie tutt'ora – che il datore di lavoro dovesse comunque rispettare i principi generali della correttezza e della buona fede in ogni fase del rapporto contrattuale^[68].

Tuttavia resta da mettere in evidenza che la cancellazione dell'obbligo di motivare il rifiuto alla trasformazione alleggeriva notevolmente il datore di lavoro da un onere «scomodo», «liberandolo» da un lato da eventuali accertamenti giudiziali circa le scelte organizzative compiute, e attribuendo dall'altro maggior peso alle esigenze aziendali anziché bilanciarle con le esigenze personali del lavoratore^[69]. Infatti la Corte di Cassazione chiamata a pronunciarsi sulla discrezionalità del datore nella trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale^[70], ha chiarito che il lavoratore che desidera convertire il proprio contratto a tempo pieno in *part-time*, non vanta un diritto ad ottenere la trasformazione, ma solo un diritto che il datore di lavoro esamini la sua domanda secondo i principi di correttezza e buona fede (ex artt. 1175 e 1375 c.c.) tenendo conto anche delle «esigenze organizzative e produttive dell'azienda, la cui sussistenza è rimessa al giudizio insindacabile del datore di lavoro».

Pertanto il lavoratore non può entrare nel merito delle scelte imprenditoriali che spingono al rifiuto della trasformazione^[71].

Qualora però l'imprenditore rilevi «in una determinata unità produttiva e con riguardo a specifiche mansioni, l'esigenza di prestazioni a tempo parziale, nonché l'utilità di prestazioni lavorative così rese, la deci-

[64] Cfr. M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1212.

[65] Sul punto v. S. BRUN, *op. cit.*, p. 267.

[66] In tal senso S. BRUN, *op. loc. cit.*

[67] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*, dove l'Autrice afferma che la cancellazione del dovere di motivazione è da ricondurre alla volontà del legislatore delegato di scongiurare «probabili controversie giudiziarie». Cfr. anche A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 115.

[68] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 268.

[69] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; S. BRUN, *op. cit.*, p. 269.

[70] Si v. Cass., Sez. Lav., 04 maggio 2011, n. 9769, *Cassa Risparmio Ascoli Piceno S.p.A. c. Ferretti*, in banca dati giuridica on-line *Leggi d'Italia P.A.* Nella fattispecie la lavoratrice dipendente di una Cassa di Risparmio era stata impiegata *part-time*, per il limitato periodo 1/3/97 – 28/2/99, e a seguito della conclusione del suddetto periodo aveva chiesto alla datrice di lavoro il rinnovo del *part-time* che le era stato però negato. Successivamente aveva presentato richiesta di trasformazione in *part-time* per motivi di salute, alla quale la datrice aveva opposto il suo diniego.

[71] Cfr. S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 137.

sione di concedere o negare la trasformazione del rapporto a *part-time* [...] non è più discrezionale, bensì vincolata ai criteri prestabiliti in sede di accordo collettivo, ai quali il datore di lavoro deve conformarsi»^[72]

In ultimo viene in considerazione la questione sanzionatoria, ossia il rimedio previsto dal legislatore come reazione alla violazione dell'obbligo di informare i dipendenti occupati a tempo pieno di assumere personale a tempo parziale. Il d.lgs. n. 61/2000 non stabiliva alcuna «sanzione specifica», e lo stesso può dirsi anche per la normativa attualmente in vigore, potendo però ricavarsi dalle «norme di diritto comune una responsabilità per inadempimento» con conseguente indennizzo a titolo di risarcimento^[73].

2.4 I criteri di scelta.

A seguito del riconoscimento legale di posizioni di precedenza nella trasformazione del contratto di lavoro, resta da affrontare la delicata questione della «concorrenza» tra lavoratori “in generale” che versino nella medesima situazione, per poter determinare una graduatoria e assegnare così a ciascun lavoratore una priorità diversa in ordine all'accoglienza delle domande di trasformazione^[74].

A questo proposito il comma 3, dell'art. 5 del previgente d.lgs. n. 61/2000, contemplava in chiusura un'ulteriore prescrizione, attraverso la quale affidava ai contratti collettivi la facoltà di identificare «i criteri applicativi» con cui stabilire un ordine di preferenza nell'accoglimento delle domande di trasformazione^[75]. Sebbene oggi questa disposizione non compaia più nell'art. 8, comma 8 del d.lgs. n. 81/2015, si deve ritenere che fissare una scala di preferenza spetti sempre ai «contratti collettivi ancora in vigore e ispirati al previgente d.lgs. n. 61/2000» in ossequio a quel «vincolo generale» che presidia l'esecuzione di ogni contratto, costituito dai principi di correttezza e di buona fede, per mezzo dei quali diventa possibile sindacare la scelte discrezionali del datore di lavoro relative all'organizzazione dell'impresa^[76].

Pertanto, risulta necessario fare riferimento ai CCNL di settore per individuare quali siano i suddetti criteri che la contrattazione collettiva nazionale include all'interno della regolamentazione di settore, al fine di stabilire quali domande di trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* accogliere in via prioritaria.

In particolare dal confronto tra alcuni CCNL esaminati (industria tessile; credito; metalmeccanico; ferrovia e logistica, trasporto e spedizioni)^[77], i principali criteri che ricorrono per la maggiore e che consentono di stabilire un ordine di priorità sono i seguenti:

- a. gravi e comprovati motivi di salute;
- b. comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità;
- c. necessità di accudire figli piccoli;
- d. motivi di studio o di formazione continua.

[72] Così si esprime il giudice di legittimità in Cass., Sez. Lav., 04 maggio 2011, n. 9769, in banca dati giuridica on-line Leggi d'Italia P.A.

[73] In tal senso M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria*, cit., p. 238.

[74] Cfr. S. BRUN, *op. cit.*, p. 268; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[75] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; S. BRUN, *op. loc. cit.*

[76] Si v. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; S. BRUN, *op. cit.*, p. 275.

[77] Per un confronto diretto tra le regole previste da ciascun CCNL qui considerato si rinvia alla lettura delle specifiche regole di settore reperibili alla seguente pagina web http://www.cnel.it/347?contrattazione_testo=39 (consultazione 8. X. 2016).

Si rileva più nel dettaglio che in alcuni tra i contratti collettivi considerati (CCNL dei metalmeccanici) emerge una specifica attenzione a situazioni di cura e assistenza debitamente considerati nella scala di preferenza, quali il caso di familiari inseriti in programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, o ancora l'ipotesi di necessità di accudire figli – in tenera età – fino al compimento dei sette anni; in altri, invece (CCNL del settore creditizio), la formulazione risulta più generica facendo riferimento a situazioni personali o familiari gravi e comprovate, potendovi ricomprendere molteplici casistiche purché siano connotate da gravità e verificabilità.

Oltre a ciò, taluni contratti collettivi esplicitano anche una precisa regola, la quale dispone che a parità di condizioni, la preferenza di accoglimento sarà accordata al lavoratore che vanta una maggiore anzianità di servizio^[78].

Il tratto che accomuna i CCNL sopracitati riguarda le esigenze tecniche, organizzative e produttive che influenzano inevitabilmente l'accoglimento delle domande di trasformazione presentate dai lavoratori "in generale". Ognuno, infatti, condiziona la possibilità di accettare tali domande alla compatibilità con le esigenze relative alla gestione aziendale, attribuendo preferenza – in caso di richieste che eccedano la disponibilità dell'impresa – primariamente ai lavoratori che rispondano ai criteri di cui sopra, ordinati secondo priorità. La maggior parte fissa anche una quota in percentuale entro la quale accogliere le richieste di trasformazione (8% CCNL industria tessile; 2-3% CCNL dei metalmeccanici; 20 % CCNL ferrovie), e tra questi alcuni dispongono che nel caso di negazione del passaggio da *full-time* a *part-time* si terrà un confronto con le Rsu per trovare le soluzioni più adatte.

Il datore di lavoro nell'applicare i criteri fissati dalla contrattazione collettiva e compiere un raffronto tra le varie situazioni per attribuire delle posizioni di preferenza, deve agire in modo «trasparente e coerente», poiché – come già esposto – le sue scelte nella misura in cui coinvolgono gli «interessi dei lavoratori» sono suscettibili di controllo giudiziale^[79]. Si tratta dunque di un sindacato diretto a valutare se l'imprenditore abbia compiuto una comparazione tra le varie posizioni di precedenza tale da essere qualificata come «socialmente accettabile» guidata da ragioni chiare e prive di contraddizioni^[80].

La violazione dei principi di correttezza e buona fede nella valutazione delle domande e nell'assegnazione di una priorità, implica il sorgere in capo al lavoratore danneggiato di un diritto soggettivo al risarcimento del danno ex art. 2043 c.c.^[81]

2.5 Le sanzioni in caso di violazione del diritto di precedenza.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro intenzionato ad assumere del personale a tempo parziale, non dia precedenza a quei lavoratori a cui la legge attribuisce una «posizione» privilegiata ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, non è rintracciabile sul piano normativo una sanzione *ad hoc* che punisca in via diretta una simile condotta illecita. La stessa situazione era riscontrabile anche nel sistema previgente, che allo stesso modo non contemplava un regime sanzionatorio specifico^[82].

[78] Si v. il CCNL del settore ferroviario.

[79] In tal senso cfr. S. BRUN, *op. cit.*, p. 276.

[80] Così S. BRUN, *op. loc. cit.*

[81] Cfr. S. BRUN, *op. cit.*, p. 277.

[82] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 273; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 570.

In assenza di precise regole diventa indispensabile fare riferimento a quelle elaborazioni dottrinali che si sono occupate della questione, tentando di rintracciare nel complesso di regole di cui si compone l'ordinamento giuridico un rimedio alla suddetta violazione.

Per questo verso si è sviluppato un orientamento – intorno al quale si sono raccolti i maggiori consensi – in base al quale il giudice, in applicazione dell'art. 2932 c.c. con una sentenza costitutiva può imporre al datore di lavoro di accordare al dipendente che ne aveva fatto domanda il passaggio al tempo parziale^[83]. Oltre tutto sembra percorribile anche la strada del ricorso ex 700 c.p.c. che determina il prodursi di effetti anticipatori della sentenza di merito, dal momento che gli «interessi» in gioco che si nascondono dietro il diritto di precedenza afferiscono direttamente alla sfera «personale» del lavoratore^[84]. Tuttavia la «costituzione giudiziale del rapporto ai sensi dell'art. 2932 c.c.»^[85] ha messo in disaccordo alcuni Autori sulla sua effettiva praticabilità, poiché per taluni, mancherebbero da definire con precisione alcuni aspetti essenziali del rapporto di lavoro, che sono la misura della diminuzione di orario e la sua collocazione temporale^[86]; per altri, invece, «tutti gli elementi necessari sono presenti» e quindi non si pone alcun impedimento^[87].

Un'altra possibile soluzione che è stata presa in considerazione – in vigenza dell'abrogato d.lgs. n. 61/2000 – come probabile rimedio alla violazione del diritto di precedenza, era individuabile all'art. 8, comma 2 del testo normativo da ultimo citato, il quale prevedeva che nel caso di omessa indicazione della collocazione temporale della prestazione spettava al giudice determinarla secondo equità^[88]. Però quest'altra via non è accessibile, poiché riconoscendo al giudice un chiaro «potere equitativo», quest'ultimo si pone come «rimedio eccezionale» riferibile alla circostanza specifica descritta dalla norma, e inoltre suppone che l'arco temporale entro cui svolgere la prestazione lavorativa a tempo parziale sia già individuato^[89].

La soluzione del problema, che fra tutte pare la più gradita, rimane il rimedio risarcitorio, che troverà applicazione ogni qualvolta il datore di lavoro non abbia osservato le priorità di cui all'art. 8, d.lgs. n. 81/2015^[90].

2.6 La tutela del rifiuto alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito delle trasformazioni del rapporto di lavoro, il legislatore pur prevedendo una disciplina separata per il passaggio dal *part-time* al *full-time* e viceversa, in apertura dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015, ha posto al comma 1, una disposizione valevole per entrambe le situazioni giuridiche considerate^[91].

[83] In tal senso S. BRUN, *op. loc. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 571. In particolare la lettera dell'art. 2932 c.c. recita che “Se colui che è obbligato a concludere un contratto non adempie l'obbligazione, l'altra parte, qualora sia possibile e non sia escluso dal titolo, può ottenere una sentenza che produca gli effetti del contratto non concluso (comma 1). Se si tratta di contratti che hanno per oggetto il trasferimento della proprietà di una cosa determinata o la costituzione o il trasferimento di un altro diritto, la domanda non può essere accolta, se la parte che l'ha proposta non esegue la sua prestazione o non ne fa offerta nei modi di legge, a meno che la prestazione non sia ancora esigibile” (comma 2).

[84] Di questo parere v. P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*, p. 571.

[85] Così S. BRUN, *op. loc. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*

[86] Di questo parere v. S. BRUN, *op. cit.*, p. 274.

[87] Così P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*

[88] In tal senso S. BRUN, *op. loc. cit.* Tale previsione oggi è collocata all'art. 10, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, nella cui formulazione però non compare più l'esplicito riferimento alla valutazione del giudice secondo equità.

[89] Così S. BRUN, *op. loc. cit.*

[90] In tal senso S. BRUN, *op. cit.*, p. 275.

[91] Cfr. M. BOLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1209.

La norma stabilisce, infatti, che il rifiuto opposto dal lavoratore alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro non costituisce di per sé «giustificato motivo» - «né oggettivo, né soggettivo»^[92] – per la rescissione del contratto da parte del datore di lavoro^[93].

La *ratio* sottesa a tale previsione risponde alla necessità di tutelare in modo ampio ed efficace la «volontarietà» del lavoratore rispetto al tempo di lavoro da lui “scelto” e concordato con il datore di lavoro^[94]. Infatti essendo il primo parte debole del rapporto di lavoro, potrebbe subire la decisione unilaterale dell'imprenditore di variare il regime contrattuale del lavoratore in esercizio del suo potere gestionale^[95]. Questa specifica forma di protezione trae origine dal diritto comunitario, più precisamente dalla direttiva europea 97/81/CE, la quale alla Clausola 5, comma 2, stabilisce che «il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato»^[96].

Nella seconda parte, la norma fa salva la possibilità per il datore di lavoro di sciogliere il rapporto di lavoro in essere – nonostante la resistenza del lavoratore – in conformità alle regole di stampo legale e contrattuale, e secondo quanto in uso nella pratica nazionale; anche se lo specifico richiamo alle necessità di funzionamento dello stabilimento induce a dare una lettura «restrittiva» del giustificato motivo di licenziamento^[97]. Vi è poi chi ha messo in evidenza come la terminologia della Clausola 5, comma 2 dia prova del suo «carattere non cogente» affrancando i legislatori nazionali da uno specifico vincolo di prevedere una tutela in materia di licenziamento^[98].

La suddetta Clausola è stata trasposta – «con una formulazione più netta»^[99] – dapprima nell'art. 5 del previgente d.lgs. n. 61/2000, ed ora è contenuta nel primo comma dell'art. 8, del d.lgs. n. 81/2015 tralasciando però l'esplicito riferimento alle esigenze di funzionamento dello stabilimento. Questo mancato richiamo potrebbe essere frainteso e far pensare che la parte datoriale non possa mai procedere a licenziamento se il lavoratore oppone il suo rifiuto alla conversione^[100]. In realtà né la nuova né la vecchia normativa nazionale pongono un implicito «divieto assoluto» di licenziamento, dal momento che è sempre operante l'obbligo di interpretazione conforme al diritto comunitario il quale funge da canone ermeneutico della disposizioni dell'ordinamento interno^[101].

[92] Così M. BOLLO, *op. loc. ult. cit.*

[93] Cfr. L. A. COSATTINI, *Obbligo di “repêchage” e rifiuto della conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*, in *Lav. giur.*, 2014, 2, p. 150.

[94] Così M. BOLLO, *op. loc. ult. cit.*; F. FONTANA, *Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time non costituisce in sé giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 1, p. 77 ss.

[95] In tal senso L. A. COSATTINI, *op. loc. cit.*

[96] Così F. FONTANA, *op. loc. cit.*; L. A. COSATTINI, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *Luci e ombre*, cit., p. 424; F. SCARPELLI, *Giustificato motivo di recesso e divieto di licenziamento per rifiuto della trasformazione del rapporto a tempo pieno*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1, pp. 279 – 287.

[97] Così S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*

[98] Così M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria*, cit., p. 243, in nota 175. A tal proposito l'Autore segnala l'uso del verbo “dovere” al condizionale.

[99] Così F. SCARPELLI, *op. cit.*, p. 286, il quale rimarca che la formulazione interna intende porre un «divieto secco».

[100] Sul punto cfr. F. FONTANA, *op. loc. cit.*

[101] Cfr. M. BOLLO, *op. loc. ult. cit.*; F. FONTANA, *op. loc. cit.*

Inoltre si osservi che – se così non fosse – si rischierebbe di ledere la libertà di iniziativa economica delle imprese garantita attraverso la libera concorrenza, diminuendone la competitività e nella peggiore delle ipotesi costringendola ad uscire dal mercato.

Pertanto, il rifiuto del lavoratore di vedersi modificato il proprio regime orario nell'uno o nell'altro verso, va inteso nel senso che esso non può costituire «di per sé stesso» l'unica ragione atta a giustificare il licenziamento^[102]; in altre parole al lavoratore non può essere imposto di subire «la riduzione o l'aumento» senza che il datore di lavoro abbia prodotto documentate «motivazioni economiche e/o organizzative»^[103]. Dunque il licenziamento consequenziale al rifiuto del lavoratore di passare ad altro orario di lavoro, potrà avere luogo solo se la parte datoriale abbia dato prova della sussistenza di ragioni oggettive che impediscano di continuare il rapporto di lavoro^[104].

Resta da vedere quale tutela concreta sia assicurata al lavoratore il cui licenziamento sia stato intimato a seguito di rifiuto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro. Sul punto la giurisprudenza ha ritenuto che il licenziamento intimato al lavoratore in violazione dell'art. 5, comma 1, d.lgs. n. 61/2000, è «discriminatorio» in quanto «esclusivamente ritorsivo», e basato su «motivi illeciti» determinando così l'applicarsi della sanzione prevista dall'art. 18, comma 1, Stat. lav. (legge n. 300/1970), così come novellato dall'art. 1, comma 42, l. n. 92 del 2012^[105]. Stando alla lettera dell'art. 18, comma 1, il giudice dichiarerà la nullità del licenziamento e ordinerà al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro^[106]. La fattispecie di cui si è occupato il Tribunale di Bologna riguardava una lavoratrice *part-time*, a cui l'impresa aveva offerto un'occupazione a tempo pieno in un altro negozio, dopo aver deciso per la chiusura di quello in cui la suddetta dipendente era occupata; a seguito del rifiuto della lavoratrice l'azienda aveva proceduto con il suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo^[107].

[102] Cfr. M. BOLLO, *op. loc. ult. cit.*; L. A. COSATTINI, *op. loc. cit.* Si v. tra le altre più di recente Cass., Sez. Lav., 27 ottobre 2015, n. 21875, *Rizza c. Centro Medicina Nucleare Calabrese*, con nota di F. FONTANA, *loc. cit.*

[103] Così F. FONTANA, *op. loc. cit.*

[104] Di questo parere M. BOLLO, *op. loc. ult. cit.*; F. FONTANA, *op. loc. cit.*; F. SCARPELLI, *op. cit.*, p. 287. Infatti così si è espressa la Suprema Corte nella Sent., 27 ottobre 2015, n. 21875, affermando che «la norma nazionale, interpretata alla luce di quella comunitaria, impone di ritenere che il datore di lavoro che licenzi il lavoratore che rifiuta la riduzione di orario, ha l'onere di dimostrare che sussistono effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno, ma solo con l'orario ridotto, nonché il nesso causale tra queste e il licenziamento». Il caso di specie (cfr. F. FONTANA, *op. loc. cit.*) interessava una lavoratrice occupata a tempo pieno e indeterminato presso un centro di medicina nucleare, alla quale era stata prospettata una riduzione dell'orario e della retribuzione sulla base dell'esigenza di contenere i costi aziendali. La dipendente aveva rifiutato il passaggio al tempo parziale e il datore di lavoro – in conseguenza di ciò – aveva reagito licenziando la lavoratrice per giustificato motivo oggettivo. Nel primo e secondo grado di giudizio era stato ritenuto legittimo il licenziamento poiché sussistevano reali motivi economici tali da spingere il datore di lavoro a procedere con la rescissione del contratto. Sulla questione giunta fino in Cassazione, si è pronunciato in maniera diametralmente opposta il giudice di legittimità, che ha chiarito la portata dell'art. 5 del d.lgs. n. 61/2000, oggi collocato all'art. 8, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, stabilendo che il licenziamento derivante dal rifiuto del lavoratore di convertire il proprio rapporto di lavoro «in sé e per sé considerato» è illegittimo, mentre non lo è quando consegua a comprovate ragioni economico-organizzative, gravando sul datore di lavoro l'onere di dimostrarne la sussistenza. Nel caso concreto, la Corte ha ritenuto che il datore di lavoro non abbia provato la necessità di ridurre i costi, concludendo per l'illegittimità del licenziamento.

[105] Si v. Trib. Bologna, ord. 19 novembre 2012, in *Repertorio di giurisprudenza*, da banca dati on-line *Leggi d'Italia P.A.* In particolare cfr. S. BRUN, *Le prime applicazioni del "nuovo" art. 18 Stat. lav. al licenziamento economico*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 1, p. 149 ss., dove l'Autrice compie una valutazione critica delle prime applicazioni giurisprudenziali del nuovo art. 18 St. lav. post riforma Fornero.

[106] In tal senso cfr. F. FONTANA, *op. loc. cit.*

[107] Così S. BRUN, *op. ult. cit.*, p. 150.

Tuttavia, in dottrina, alcuni Autori hanno dissentito da questa soluzione affermando piuttosto che il giudice dovrebbe riconoscere un «congruo» risarcimento del danno quale sanzione all'«illegittimità del giustificato motivo oggettivo», anziché la tutela reintegratoria^[108]. Altri, hanno prospettato, invece, un'altra conclusione diversa ancora, che inserisce la fattispecie di cui all'art. 8, comma 1, tra gli «altri casi di nullità previsti dalla legge o determinata da un motivo illecito determinate ai sensi dell'art. 1345 c.c.» (nuovo art. 18, comma 1, l. n. 300/1970)^[109].

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno è valutata con minor rigore dal legislatore, in quanto risulta più favorevole per il lavoratore in ragione dell'aumento della retribuzione conseguente all'estensione dell'orario di lavoro^[110]. Per questo motivo non è stato previsto «alcun obbligo di forma» né di «convalida in sede amministrativa»^[111], ritenendo sufficiente il raggiungimento di un'intesa tra le parti contrattuali, e potendo dunque quest'ultime manifestare il proprio consenso conforme anche oralmente o in via tacita^[112].

Perfino la giurisprudenza della Suprema Corte si è pronunciata sul punto^[113] – facendo richiamo ad orientamenti già consolidati di questa Corte^[114] – ammettendo che, «in base alla continua prestazione di un orario di lavoro pari a quello previsto per il lavoro a tempo pieno, un rapporto di lavoro nato come a tempo parziale possa trasformarsi in un rapporto di lavoro a tempo pieno, nonostante la difforme, iniziale, manifestazione di volontà delle parti, non occorrendo alcun requisito formale per la trasformazione di un rapporto a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno». Si trova così conferma del fatto che nella conversione del rapporto di lavoro da *part-time* a *full-time* «rileva la volontà implicita delle parti»^[115].

Nemmeno nel nuovo d.lgs. n. 81/2015 compaiono regole volte a fissare una disciplina puntuale per la trasformazione dal *part-time* al *full-time*^[116].

[108] In tal senso cfr. F. FONTANA, *op. loc. cit.*

[109] Cfr. F. FONTANA, *op. loc. cit.* In particolare a sostenere questa posizione in dottrina si v. tra gli altri S. SCARPELLI, *op. cit.*, p. 285.

[110] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1212; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, pp. 239 – 240. Lo stesso M. DELFINO, parla di «"corsia privilegiata" percorribile in qualsiasi momento e senza particolari obblighi in capo al lavoratore».

[111] Così S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 138.

[112] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[113] Si rinvia a Cass., Sez. Lav., 19 luglio 2011, n. 15774, *Autostrade per l'Italia spa c. C.E.*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 1, p. 73 ss., con nota di F. BACCHINI.

[114] Così v. tra le altre Cass., Sez. Lav., 18 marzo 2004, n. 5520, *B.C. c. M.I.C.A.C. spa*, in *Mass. giur. lav.*, 2004, p. 539, dove si riconosce che «un rapporto di lavoro a tempo parziale può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo pieno per fatti concludenti, nonostante la difforme pattuizione iniziale, a causa della continua prestazione di un orario di lavoro pari a quello previsto per il lavoro a tempo pieno, non occorrendo a tal fine alcun requisito formale».

[115] Così Cass., Sez. Lav., 28 ottobre 2008, n. 25891, *Autostrade per l'Italia spa c. B.M., B.B.*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, 2, p. 287 ss., con nota di M. DELFINO. Sul punto S. DI NINNO, *op. loc. cit.*, mette in evidenza che una trasformazione da *part-time* a *full-time* si ha solo quando «la variazione di orario ha carattere di continuità», e non quando l'orario del lavoratore sia «superiore a quello parziale, in determinati periodi, per sopperire a momentanee carenze di personale».

[116] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 894.

L'unico vincolo di carattere procedurale previsto consiste nell'obbligo di comunicazione per via informatica – entro 5 giorni dall'avvenuta conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno^[117] – al Centro per l'impiego territorialmente competente mediante il modello unificato "Lav trasformazione"^[118].

Per quanto riguarda l'istituto della precedenza applicato alla fattispecie della trasformazione dal tempo parziale al tempo pieno, nella versione originale del d.lgs. n. 61/2000 – come novellata dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1, d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 – era riconosciuto a quei lavoratori che fossero stati assunti a tempo parziale per ricoprire mansioni da svolgere in «unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata» un diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno^[119].

A seguito delle modifiche introdotte dalla riforma Biagi, l'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 era stato riformulato nel senso che il contratto individuale poteva individuare – nel caso di assunzioni *full-time* – «un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione»^[120].

Tuttavia la norma così espressa rivelava un carattere «meramente esortativo» non disponendo nulla di imperativo, ma ammettendo solo la possibilità che un simile diritto potesse essere incluso dalla parti nel contratto individuale, tanto da risultare quasi ridondante, dal momento che è sempre possibile – anche *sine lege* – concordare in sede contrattuale condizioni di impiego più vantaggiose per il lavoratore^[121].

Oltre a ciò era stato cancellato il riferimento kilometrico «alle unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata», poiché una simile previsione poteva avere pesanti ripercussioni sulla gestione aziendale in alcuni settori produttivi, trovandosi il datore di lavoro a dover compiere una dispendiosa ricognizione del personale titolare di un'eventuale posizione di precedenza; la nuova formulazione invece restringeva il campo alle «unità produttive site nello stesso ambito comunale»^[122].

Inoltre è opportuno precisare che tale norma trovava applicazione per tutti i lavoratori che fossero stati assunti *ab origine* con un contratto a tempo parziale^[123].

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro violasse il diritto di precedenza previsto dall'art. 5, comma 2, era riconosciuto al lavoratore – dall'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 61/2000 – il diritto a ricevere un indennizzo pari «alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio»^[124].

Con l'avvento della riforma del 2007 viene inserito nel quadro normativo allora vigente il nuovo art. 12-ter, grazie al quale è stato reintrodotta un «diritto di precedenza di fonte legale», solo per quei lavoratori che per effetto di una precedente trasformazione erano passati al tempo parziale, nel caso di assunzioni a tempo

[117] Si v. art. 4-bis, comma 5, d.lgs. n. 181/2000 inserito dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 297/2002.

[118] Così S. Di NINNO, *op. loc. cit.*. Si ricordi che le regole per la comunicazione telematica della trasformazione del rapporto di lavoro – da *full-time* a *part-time* e viceversa – sono state fissate dal decreto interministeriale 30 ottobre 2007 sulle comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi per l'impiego.

[119] Art. 5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 versione originale.

[120] In tal senso cfr. P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 559; S. BRUN, *op. cit.*, p. 261; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1243.

[121] Cfr. P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*; S. BRUN, *op. cit.*, p. 262, in nota 7; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 119.

[122] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 120.

[123] In tal senso P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*

[124] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 264; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

pieno «per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale»^[125]. La norma in questione si riferiva solo ai lavoratori titolari di un *part-time* “trasformato”, *ergo* per i lavoratori assunti con un contratto *part-time* “originario” valeva l'art. 5, comma 2^[126].

In dottrina vi è chi ha sottolineato come il diritto di precedenza di cui all'art. 12-*ter* ricalcasse nel contenuto quello previsto dalla versione originale del d.lgs. n. 61/2000 all'art. 5, comma 2, anche se il primo non specificava «l'ambito territoriale» a cui riferire la disposizione^[127].

Dall'altra parte però l'art. 12-*ter* stabiliva comunque alcuni specifici riferimenti, soddisfatti i quali il diritto in questione poteva dirsi sussistente e pienamente operante. Innanzitutto la norma poteva applicarsi solo laddove le mansioni da coprire con un nuove assunzioni fossero «identiche o equivalenti», e quindi l'imprenditore poteva negare al lavoratore il rientro al tempo pieno se questi non fosse stato in possesso delle capacità «professionali» richieste per l'espletamento della mansione^[128]. Oltre ciò riferendosi espressamente a «nuove assunzioni», il diritto poteva “scattare” solo quando vi fossero state delle «mansioni vacanti» nell'organico aziendale, a fronte delle quali l'imprenditore ritenesse opportuno ricorrere a nuovo personale^[129]. In ultimo la norma non prevedeva posizioni di privilegio per i lavoratori che versassero in situazioni “particolari”^[130]. Una specifica annotazione merita poi il silenzio del legislatore nel caso di violazione della norma da parte del datore di lavoro^[131].

La nuova disciplina sul *part-time*, per effetto della semplificazione normativa voluta dal *Jobs Act*, all'art. 8, comma 6, rispetto alla trasformazione da *part-time* a *full-time* prevede solo un diritto di precedenza per il ritorno al tempo pieno per i lavoratori a *part-time* “trasformato”^[132]. Per questo motivo, in mancanza di espliciti riferimenti normativi, si deve ritenere che l'attuale normativa lasci «alle parti sia individuali che collettive», la conclusione di propri accordi sempre nel rispetto del «principio volontaristico» di stampo comunitario^[133].

[125] In tal senso v. P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 560; S. BRUN, *op. cit.*, p. 262; R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 225.

[126] Cfr. P. PASSALACQUA, *op. cit.*, pp. 559 – 560.

[127] In tal senso si esprime P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 560.

[128] Così S. BRUN, *op. cit.*, p. 263.

[129] In questi termini S. BRUN, *op. cit.*, p. 262.

[130] Si v. S. BRUN, *op. cit.*, p. 263.

[131] Cfr. S. BRUN, *op. loc. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 562; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 122.

[132] Così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*, p. 894; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 233.

[133] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

CAPITOLO 4

LA GESTIONE FLESSIBILE DELL'ORARIO NEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Premessa.

Negli ultimi anni si è sentito molto parlare di flessibilizzazione del mercato del lavoro come possibile antidoto alla stagnazione, ma soprattutto come strategia politica indispensabile al re-indirizzamento delle imprese verso una concezione dell'organizzazione aziendale che sia meno rigida e di conseguenza più adattabile all'andamento fluttuante dei mercati. In questo senso le imprese sono state chiamate a sviluppare nuove capacità gestionali per stare al passo con i continui cambiamenti attraverso la realizzazione di un'efficace *policy* aziendale finalizzata ad incrementare i livelli della produzione, e rilanciare così l'economia nazionale. Non a caso dietro la maxi riforma del lavoro realizzata dal Governo Renzi si cela un'innata propensione alla «flessibilità gestionale»^[1], che si è tradotta sul piano normativo in un'opera di semplificazione delle discipline contrattuali diretta a renderle più elastiche, o meglio ancora – per usare le parole del legislatore – «coerenti con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale»^[2].

In particolare i recentissimi interventi normativi in materia di lavoro a tempo parziale hanno prodotto diverse modifiche sul piano della «flessibilità funzionale», ossia sotto il profilo della variazione in aumento della durata dell'orario di lavoro concordato *ab origine* (lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche) e sotto il profilo della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili)^[3]. Ciò è avvenuto attraverso un ampliamento dello *ius variandi* del datore di lavoro, rendendo *ex lege* più semplice per quest'ultimo richiedere prestazioni aggiuntive ovvero modificare la distribuzione oraria della prestazione di lavoro. Una prospettiva così delineata non può tralasciare di considerare che la variazione del *quantum* e della dislocazione dell'orario lavorativo va ad incidere soprattutto sulla «disponibilità» del «tempo di non lavoro» del lavoratore e quindi sui temi della conciliazione^[4].

2. Le forme di flessibilità funzionale: a) il lavoro supplementare.

Per quanto riguarda la possibilità di incrementare la durata della prestazione di lavoro a tempo parziale stabilita in origine dalle parti, viene in considerazione, innanzitutto, l'istituto del lavoro supplementare.

[1] Cfr. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 228. Si rilevi qui brevemente che rispetto al tema in esame la riforma del *Jobs Act* non è stata salutata dai più in modo benevolo per il fatto di favorire una flessibilità “a senso unico” ossia incapace di dialogare con gli interessi contrapposti e di contemperare le esigenze dell'impresa con il bisogno di sicurezza e garanzia richiesto dai lavoratori. Il tipo di flessibilità che si dovrebbe invece promuovere (si v. S. CALIANDRO, *op. cit.*, p. 761 ss.) è quello che consenta alle imprese di «modulare le proprie esigenze produttive» e di «coniugare il lavoro [...] [con la] qualità della vita».

[2] Art. 1, comma 7, lettera a), l. 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. *Jobs Act*).

[3] In tal senso M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1193.

[4] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

Esso coincide con prestazioni aggiuntive che vanno oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale, rimanendo però sotto la soglia del tempo pieno («dell'orario normale di lavoro»), ossia entro le quaranta ore settimanali^[5].

L'evoluzione normativa del lavoro supplementare nell'ambito del *part-time* è stata segnata da una progressiva apertura nella direzione di una disciplina meno rigida, allontanandolo da quella inflessibilità che lo aveva inizialmente caratterizzato. Infatti la "prima" legge del 1984, n. 863, all'art. 5, comma 4, sanciva un espresso divieto di fare ricorso al lavoro eccedente, fatto salvo quanto diversamente previsto dai contratti collettivi e dalla sussistenza di specifiche esigenze organizzative che ne giustificassero l'utilizzo^[6]. Pertanto era posto un «doppio filtro» alla possibilità di ricorrere al lavoro supplementare in deroga al divieto di cui sopra: l'esistenza di un «preventivo accordo sindacale», e motivate «ragioni obiettive» al suo impiego^[7].

In caso di previsioni derogatorie da parte della contrattazione collettiva, non era inoltre obbligatorio acquisire il consenso del lavoratore, poiché l'accordo sindacale bastava a costringere il prestatore a svolgere attività eccedente l'orario lavorativo concordato al momento della costituzione del rapporto di lavoro; il rifiuto da parte di quest'ultimo poteva dirsi «legittimo» solo se vi fossero state comprovate ragioni di senso contrario alla richiesta^[8].

Il d.lgs. n. 61/2000 nella versione originale, all'art. 3, commi 1-4 e comma 6, aveva stravolto l'impostazione previgente, riconoscendo al datore di lavoro la possibilità di esigere prestazioni supplementari – nel solo *part-time* di tipo orizzontale e a tempo indeterminato^[9] – anche in assenza di una regolamentazione da parte dei contratti collettivi, ponendo però come vincolante la presenza del consenso del lavoratore^[10]. Il ricorso al lavoro aggiuntivo doveva avvenire in conformità a taluni presupposti stabiliti dal legislatore^[11].

Più precisamente la disciplina del 2000 attribuiva ai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e ai contratti aziendali stipulati dalle Rsa con l'assistenza dei sindacati (art. 1, comma 3), la facoltà di stabilire: a) il tetto massimo di ore di lavoro supplementare realizzabili annualmente; b) il tetto massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili giornalmente; c) «le causali obiettive» in ragione delle quali la prestazione aggiuntiva è richiesta (art. 3, comma 2)^[12].

Tuttavia i contratti collettivi, sebbene avessero un ruolo di notevole importanza – «di garanzia» –, non erano comunque indispensabili affinché la parte datoriale potesse ottenere prestazioni aggiuntive dal lavoratore, poiché risultava decisiva in questo senso la scelta del datore di lavoro di avvalersi del lavoro sup-

[5] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. DELFINO, *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria*, cit., p. 182; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 52.

[6] In tal senso M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 183; G. BOLEGO, *La gestione individualizzata dell'orario nel "nuovo" part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, 4, p. 446.

[7] Si v. G. BOLEGO, *op. loc. ult. cit.*

[8] Così G. BOLEGO, *op. loc. ult. cit.*. In particolare vi è chi ha sottolineato come (cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 184, in nota 75) una parte considerevole degli studiosi del diritto del lavoro abbia qualificato «il lavoro supplementare come una fattispecie necessariamente consensuale» anche in mancanza di una simile previsioni da parte dei contratti collettivi, argomentando che il divieto di lavoro supplementare funge da «garante» alla libera scelta del proprio tempo di lavoro espressa in sede di sottoscrizione dell'accordo individuale.

[9] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 53. Sul punto è opportuno sottolineare che per effetto delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 276/2003, la disciplina del lavoro supplementare è stata estesa anche al *part-time* orizzontale a tempo determinato (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 61/2000 novellato dall'art. 46, comma 1, lett. d)).

[10] Così M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*

[11] In tal senso R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 221; G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 447.

[12] Cfr. G. BOLEGO, *op. loc. ult. cit.*

plementare, e soprattutto il consenso del lavoratore interessato che doveva essere “in ogni caso” presente (art. 3, comma 3, prima parte)^[13]. Quest’ultimo poteva infatti rifiutarsi di prestare lavoro aggiuntivo, con la conseguenza che il rifiuto espresso non poteva costituire un’infrazione disciplinare e nemmeno un giustificato motivo di licenziamento (art. 3, comma 3, seconda parte)^[14]. Potendo il lavoro supplementare essere richiesto sia in presenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva sia in assenza della stessa, si delineava così un «doppio binario» da seguire per poter esigere concretamente prestazioni aggiuntive^[15].

Il potere del datore di lavoro di richiedere prestazioni ulteriori all’orario concordato non era comunque illimitato: infatti da un lato si ammetteva l’attività aggiuntiva nel limite massimo legale del 10 per cento della durata dell’orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell’arco di una settimana (art. 3, comma 2, ultima parte); dall’altro il superamento di tale soglia determinava una maggiorazione retributiva del cinquanta per cento per ogni ora addizionale eccedente (art. 3, comma 6, parte prima)^[16].

Le ore di lavoro eccedente erano remunerate come ore ordinarie, ad eccezione di un’eventuale percentuale maggioritaria sulla retribuzione oraria globale di fatto stabilita dai contratti collettivi ovvero in alternativa una maggiorazione forfettaria per ogni ora lavorata oltre l’orario *part-time* concordato in sede di stipula del contratto individuale (art. 3, comma 4)^[17].

Il d.lgs. n. 61/2000 disponeva anche che i contratti collettivi potessero stabilire criteri e modalità con cui regolare e assicurare il diritto al consolidamento dell’estensione dell’orario di lavoro spettante al lavoratore che ne facesse richiesta, nell’ipotesi in cui questi prestasse in modo continuativo «e non in via meramente occasionale» attività supplementare (art. 3, comma 6)^[18].

Con la riforma avvenuta nel 2003, per effetto del d.lgs n. 276 sono state apportate alcune modifiche al lavoro eccedente. In particolare il nuovo art. 3, comma 2 ha delegato sempre ai contratti collettivi – «di qualunque livello»^[19] – la definizione: *a)* del *quantum* di ore di lavoro supplementare effettuabili; *b)* delle causali in rapporto alle quali è ammesso richiedere ad un lavoratore a tempo parziale prestazioni supplementari, *c)* delle conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare permesse dai contratti collettivi medesimi^[20]. In particolare è stato cancellato il riferimento esclusivo alle causali oggettive aprendo così le porte anche all’inclusione dei motivi di carattere soggettivo; oltre a ciò è stato tolto il limite legale espresso in percentuale (dieci per cento) relativo al *quantum* di lavoro supplementare esigibile dal datore di lavoro in assenza di una previsione di fonte contrattuale^[21].

A proposito di quest’ultima modifica è doveroso chiarire che il legislatore nella nuova formulazione del 2003 ha confermato *ex novo* la possibilità per la parte datoriale di chiedere lavoro supplementare anche quan-

[13] Così M. DELFINO, *op. ult. cit.*, pp. 184–185; G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 448.

[14] Si v. G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 449.

[15] In tal senso M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 187.

[16] Così M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 186; G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, pp. 447 e 450.

[17] In tal senso G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 450.

[18] Cfr. G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 451, il quale aggiunge che il «meccanismo del consolidamento» agiva solo rispetto al *part-time* orizzontale.

[19] Così si esprime M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1194.

[20] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1239.

[21] Si v. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 189.

do non sia previsto e regolato dai contratti collettivi, purché vi sia il consenso del lavoratore interessato (nuovo art. 3, comma 3)^[22].

Ciò implica che se il contratto collettivo applicato dal datore non contiene alcuna disciplina di riferimento relativa al lavoro supplementare, la volontarietà espressa dal lavoratore diventa «condizione necessaria e sufficiente di legittimità» della prestazione aggiuntiva^[23]. La manifestazione del consenso del lavoratore non è vincolata ad alcun requisito formale, potendo avvenire anche in via tacita, accogliendo semplicemente «in via di fatto» la richiesta del datore^[24].

Inoltre dal tenore della norma si evince che il consenso del prestatore va negoziato «di volta in volta» ad ogni richiesta di lavoro supplementare da parte del datore di lavoro, rendendo così legittimo il rifiuto del lavoratore senza temere di essere licenziato^[25]. Vi è chi non ha esitato ad evidenziare che il consenso del lavoratore laddove richiesto, non sia adeguatamente tutelato, e addirittura risulti meno garantito rispetto alla versione precedente. Questo è stato sostenuto sulla base della considerazione che la protezione prevista in caso di rifiuto del lavoratore di prestare lavoro supplementare è stata indebolita, rimuovendo la previsione secondo cui la negazione del prestatore non può mai dar luogo ad una sanzione disciplinare^[26].

Dall'altra parte la formulazione dell'art. 3, comma 3, esigendo il consenso del lavoratore in assenza di una disciplina collettiva, lasciava intendere che, qualora fosse presente una regolamentazione di fonte collettiva, il lavoratore fosse obbligato a prestare lavoro aggiuntivo se richiesto dal datore di lavoro.

Tuttavia in dottrina è stato ragionevolmente sostenuto che per rendere «superfluo» il consenso del lavoratore era necessario che fosse esplicitata l'obbligatorietà del lavoro supplementare nel contratto collettivo^[27].

Sul tema della retribuzione del lavoro supplementare dopo la riforma del 2003 non vi sono state grandi variazioni: è rimasta ferma la possibilità di prevedere una maggiorazione retributiva da parte dei contratti collettivi per le prestazioni aggiuntive (art. 3, comma 4), potendo queste ultime, in assenza di una simile previsione, essere remunerate secondo la retribuzione ordinaria^[28]. Inoltre risultava soppresso il comma 6 dell'art. 3 il quale disponeva una maggiorazione del cinquanta per cento in caso di superamento del limite massimo di ore di lavoro supplementare fissato dai contratti collettivi^[29].

Tra le altre novità in tema di lavoro supplementare vi è da segnalare anche la soppressione, per effetto dell'art. 46, comma 1, lett. i), d.lgs. n. 276/2003, del diritto di consolidamento spettante al lavoratore che presti in modo continuativo lavoro eccedente^[30].

La nuova disciplina sul lavoro a tempo parziale rimaneggiata dal d.lgs. n. 81/2015 individua all'art. 6, commi 1 e 2, il quadro normativo di riferimento del lavoro supplementare. Il legislatore delegato rimanendo fe-

[22] In tal senso M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1195.

[23] Si rinvia a M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 190.

[24] Così si evince dalla lettura della circ. Min. lav., 30 aprile 2001, n. 46, a cui si fa rinvio alla seguente pagina web ufficiale del Ministero del lavoro http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2001/20010430_Circ_46.pdf (consultazione del 18. X. 2016).

[25] Cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 191; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[26] Si v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 193; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1196.

[27] Cfr. M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1195.

[28] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1194.

[29] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*

[30] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1197; L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*, p. 1239.

fedele alle linee guida tracciate dal *Jobs Act* ha reso più semplice e organica la regolamentazione sul *part-time*, eliminando le definizioni contenute all'art. 1, comma 2 della previgente normativa tra le quali – alla lettera e) – vi era quella di “lavoro supplementare”^[31]. Nonostante ciò per “lavoro supplementare” si continua a intendere l'attività ulteriore prestata oltre l'orario stabilito dal contratto individuale – «anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi» – senza superare il limite dell'orario normale di lavoro ex art. 3, d.lgs. n. 66/2003 (art. 6, comma 1)^[32].

Il d.lgs. n. 81/2015 non stabilisce più vincoli “di contenuto” per i contratti collettivi (limite massimo delle ore aggiuntive effettuabili, le motivazioni, le conseguenze in caso di superamento del monte ore massimo di lavoro supplementare effettuabile e la facoltà di prevedere una maggiorazione retributiva^[33]), cedendo alla contrattazione collettiva uno spazio di intervento così ampio che si è parlato di «delega in bianco»^[34]. Tuttavia è ovvio che i contratti collettivi possono comunque regolare sia questi che altri aspetti, visto che in apertura l'art. 6, comma 1, fa esplicito richiamo «a quanto previsto dai contratti collettivi»^[35]. Pertanto in presenza di una disciplina di fonte contrattuale, il datore di lavoro potrà ricorrere al lavoro supplementare nel rispetto delle regole stabilite dalla contrattazione collettiva^[36].

Nella disciplina attuale il lavoro supplementare può essere richiesto per ogni tipologia di *part-time*: non vige più l'applicazione esclusiva dell'istituto in esame al solo *part-time* di tipo orizzontale, ma anche in relazione al *part-time* verticale e misto può trovare attuazione la disciplina sul lavoro aggiuntivo^[37]. Questa estensione ha conferito grande elasticità al contratto di lavoro a tempo parziale – soprattutto di tipo verticale – potendo ora essere richiesto al lavoratore di svolgere prestazioni aggiuntive anche nei giorni di non lavoro^[38].

Tuttavia la vera novità dell'attuale disciplina si trova nel comma 2 dell'art. 6, il quale si occupa di fissare una «regolamentazione minima» di matrice legale per il caso in cui i contratti collettivi che si applicano al rapporto di lavoro manchino di disciplinare il lavoro supplementare^[39]. Il disposto della norma prevede che nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva non abbia disciplinato il lavoro aggiuntivo, la parte datoriale possa comunque avvalersi di prestazioni supplementari «in misura non superiore al venticinque per cento delle ore di lavoro settimanali concordate» (art. 6, comma 2, prima parte)^[40].

Di primo impatto la norma sembra aver introdotto dei limiti molto più stringenti rispetto al passato, in realtà oggi la disciplina è molto più flessibile in ragione del fatto che non è più richiesto di ottenere – di volta in volta – il consenso preventivo del lavoratore^[41].

[31] Per un commento sull'utilità «chiarificatrice» di tali definizioni si rinvia a G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 447.

[32] Così V. BAVARO, *op. cit.*, p. 224.

[33] Cfr. con l'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 ultima versione.

[34] In tal senso R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 229; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 889; V. BAVARO, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1119. In dottrina è stata rimarcata la considerevole libertà data ai contratti collettivi di stabilire «ciò che vogliono» (Cfr. R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*).

[35] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*, p. 1119.

[36] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[37] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[38] In tal senso V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[39] Così R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[40] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[41] Si v. V. BAVARO, *op. loc. cit.*

A quest'ultimo, dall'altra parte, è riconosciuta la facoltà di rifiutare lo svolgimento di attività supplementare qualora sussistano comprovate esigenze lavorative di salute, familiari o di formazione professionale (art. 6, comma 2, seconda parte)^[42]. Dalla disposizione emerge che il rifiuto del lavoratore alla richiesta presentata dal datore di lavoro è pienamente «sindacabile», poiché deve trovare giustificazione in una delle causali esplicitate dalla legge^[43], incontrando così «una [forte] condizionalità all' [suo] esercizio [...] che lo rende più vincolante rispetto a prima»^[44].

La “maxi-riforma” del 2015 ha inoltre stabilito che il lavoro supplementare debba essere compensato con una maggiorazione del quindici per cento della retribuzione oraria globale di fatto (art. 6, comma 2, ultima parte)^[45]. Il senso di questa norma non è molto chiaro, poiché si presta ad una duplice lettura: da un lato, la disposizione può essere intesa come avente carattere «generale», dall'altra, invece, come una norma “particolare” da applicarsi in assenza di una disciplina collettiva sul lavoro aggiuntivo^[46].

Come è stato sostenuto da molti in dottrina, l'attuale disciplina presenta delle zone d'ombra^[47]; tra queste vi è la scelta del legislatore delegato di non fissare dei contenuti minimi legali a cui la contrattazione collettiva debba attenersi, determinando come possibile effetto controproducente quello di escludere l'applicazione della regolamentazione legale laddove esista un contratto collettivo, anche se questo non regoli «gli aspetti [più] sensibili»^[48]. In assenza di provvedimenti chiarificatori da parte delle Istituzioni competenti, non resta che affidarsi all'attività esegetica del giuslavorista.

3. Segue: b) il lavoro straordinario.

Con l'espressione “lavoro straordinario”, l'art. 6, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015 identifica un prolungamento del normale orario di lavoro oltre il limite massimo legale delle quaranta ore settimanali stabilito dall'art. 3, comma 1 del d.lgs. n. 66/2003^[49]. Nella versione originale del d.lgs. n. 61 del 2000 si disponeva – all'art. 3, comma 5, prima e seconda parte – che nel *part-time* verticale si potesse fare ricorso al lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa; e si «rinviava» alla disciplina legale e contrattuale in vigore sul lavoro supplementare dettata per i rapporti di lavoro a tempo pieno^[50]. In chiusura della stessa norma era poi previsto che i limiti trimestrali e annuali stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409^[51], doves-

[42] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[43] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[44] In questi termini V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[45] Si v. A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 890; R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[46] Così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[47] Tra questi R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[48] Così R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[49] Il testo dell'art. 6, comma 3, d.lgs. 81/2015 mediante rinvio espresso all'art. 1, comma 2, lettera e), d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, consente di definire il lavoro supplementare.

[50] In tal senso M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 197.

[51] L'art. 3, comma 5, ultimo periodo fa espressamente rinvio alla l. n. 409/1998 dove l'art. 1, comma 2, secondo periodo, recita che «in assenza di disciplina ad opera di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali».

sero essere riproporzionati sulla base della durata della prestazione lavorativa a tempo parziale^[52]. Dalla disciplina sul lavoro straordinario dettata con riferimento al tempo pieno all'epoca vigente^[53], si ricava la presenza di una soglia massima di lavoro straordinario esigibile che non poteva superare le due ore al giorno e complessivamente le dodici settimanali; inoltre le prestazioni lavorative straordinarie erano ammesse soltanto quando vi fosse «accordo tra parti» (art. 5, comma 1, R.D.L. n. 692/1923)^[54]. Oltre a ciò risultava che il lavoro supplementare dovesse essere remunerato con una maggiorazione sulla retribuzione non inferiore al dieci per cento (art. 5, R.D.L. n. 692/1923)^[55].

Con la riforma Biagi è stato sostituito il comma 5, dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000, la cui nuova formulazione stabiliva che lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie era consentito nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, rimanendo escluso il *part-time* di tipo orizzontale^[56]. Inoltre la novella del 2003 aveva esteso la possibilità di ricorrere al lavoro straordinario anche nei contratti *part-time* a tempo determinato^[57].

Il lavoro straordinario non risultava più ancorato alle giornate di attività lavorativa, ma si riteneva integrato al raggiungimento della soglia del «tempo pieno settimanale», diversamente le ore richieste in sovrabbondanza sarebbero state considerate come utilizzo di lavoro supplementare o di clausola elastica^[58].

Oltre a ciò la nuova norma conteneva anche un esplicito rimando alla disciplina di fonte legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno contenuta nel d.lgs. n. 66/2003, senza la previsione di un riproporzionamento come stabiliva la normativa previgente^[59].

Per quanto riguarda il tema del consenso rispetto alle prestazioni lavorative straordinarie, le regole fissate per il rapporto a tempo pieno attribuivano rilievo al consenso del lavoratore solo «in difetto di disciplina collettiva applicabile» (art. 5, comma 3, d.lgs. n. 66/2003). In quest'ultimo caso il lavoro straordinario era consentito solo in presenza di un accordo anteriore tra la parte datoriale e il lavoratore^[60]. La circ. Min. lav. n. 9 del 2004 esplicativa del d.lgs. n. 276/2003, chiarisce che non è stabilito nessun requisito formale per il consenso, dovendosi pertanto ritenere qui applicato il principio della libertà delle forme^[61].

La scelta del legislatore di applicare al lavoro straordinario svolto in esecuzione di un contratto a tempo parziale la medesima regolamentazione prevista nel tempo pieno, implicava – in forza dell'art. 5, comma 3, d.lgs. n. 66/2003 – che dinnanzi ad una disciplina contrattuale collettiva vi fosse «sempre» l'obbligo per il lavoratore di effettuare prestazioni lavorative straordinarie quando richiesto dal datore^[62], e così si escludeva quindi che «il consenso [del lavoratore] pot[esse] svolgere [una qualche] funzione [...], una volta posta la norma collettiva»^[63].

[52] Così M. DELFINO, *op. loc. ult. Cit.*

[53] Ci si riferisce nello specifico al d.lgs. 29 settembre 1998, n. 335 convertito con modificazioni nella l. 27 novembre 1998, n. 409.

[54] Cfr. G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 449; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 199.

[55] Sul punto si v. G. BOLEGO, *op. ult. cit.*, p. 450; M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*

[56] Si v. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 222; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1240; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1197; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 67.

[57] Cfr. L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[58] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*, p. 67; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*, p. 1197. Si v. anche la circ. Min. lav. n. 9/2004.

[59] Art. 3, comma 5, d.lgs. n. 61/2000 novellato dall'art. 46, comma 1, lettera h). Sul punto si v. anche A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[60] In tal senso M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1198; A. MINERVINI, *op. cit.*, pp. 67 – 68.

[61] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 68.

[62] Si v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[63] Così si esprime A. NICCOLAI, *op. cit.*, p. 248.

Nessun riferimento compariva poi in merito alle eventuali sanzioni comminabili a fronte del rifiuto del lavoratore di svolgere lavoro supplementare, dovendosi per logica optare per la soluzione dell'inadempimento conducente a sanzioni di tipo disciplinare^[64]. Il rifiuto era da ritenersi legittimo solo quando lo sforzo richiesto al lavoratore fosse «sproporzionato» in rapporto al vantaggio derivante per il datore di lavoro^[65].

Con l'avvento del *Jobs Act* è stata apportata una – ma di grande impatto – modifica marginale alla disciplina in esame. L'istituto del lavoro supplementare, infatti, è stato esteso a tutte le tipologie di *part-time* senza preclusione alcuna (art. 6, comma 4, d.lgs. n. 81/2015)^[66], eliminando in questo modo quei profili di disparità di trattamento che si erano creati tra lavoratori a tempo parziale^[67].

Più precisamente nella disciplina previgente le prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale di lavoro dei *part-timers* di tipo verticale e misto erano qualificate come lavoro straordinario, poiché il lavoro supplementare poteva essere utilizzato solo nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale. Oltre a ciò i contratti collettivi erano chiamati a stabilire una maggiorazione retributiva per le ore straordinarie del *part-timer* verticale, al contrario rispetto al *part-timer* orizzontale vigeva una «mera facoltà», risultando quest'ultima previsione un palese vantaggio dal punto di vista economico per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale^[68]. Tuttavia alcuni hanno rilevato come sebbene la distinzione legale tra le varie tipologie di collocazione temporale della prestazione nel contratto a tempo parziale sia stata soppressa, nelle modifiche apportate dalla riforma realizzata dal Governo Renzi essa continui ad avere ancora un ruolo importante^[69].

4. Segue: c) le clausole elastiche e flessibili: nozione ed evoluzione normativa.

Un altro strumento di flessibilità funzionale, forse il più importante, che consente alle imprese di adattare l'organizzazione del lavoro ai repentini cambiamenti del mercato, è rappresentato dalle c.d. clausole elastiche e flessibili. È proprio su di esse che si sono concentrati in particolare gli ultimi interventi legislativi, anche se ad essere precisi la loro disciplina è stata oggetto di «ritocchi» – se non di veri e propri stravolgimenti – con cadenza quasi regolare a partire dal 2000 (2003, 2007, 2011, 2012, 2015)^[70].

Infatti già a partire dalla «prima» normativa del *part-time* di stampo legale del 1984 erano stati sollevati seri dubbi sulla legittimità delle clausole elastiche, poiché la suddetta disciplina non dettava esplicite regole in merito all'esercizio dello *ius variandi* del datore di lavoro circa la «collocazione temporale della prestazione lavorativa»^[71]. Sul punto la Corte Costituzionale era intervenuta in favore dell'ammissibilità delle clausole elastiche, limitandone però «drasticamente» l'utilizzo sulla base dell'assunto che il datore di lavoro non vanta

[64] Cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 70.

[65] In tal senso A. NICCOLAI, *op. cit.*, p. 249.

[66] Così R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1120; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 890.

[67] Così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[68] Si v. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[69] Per approfondire il tema si rinvia a A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 891.

[70] Cfr. A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 189; R. VOZA, *Le oscillazioni del pendolo*, cit., p. 684. Lo stesso R. VOZA, utilizza l'espressione «effetto pendolo» per indicare le continue e incostanti «oscillazioni» di cui si è reso responsabile il legislatore in materia di clausole elastiche e flessibili.

[71] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 72.

un potere di modifica «*ad libitum*», ma tale potere deve essere esercitato entro «coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili», poiché in caso contrario «sarebbe certamente lesivo della libertà del lavoratore»^[72].

Il legislatore all'art. 3, commi 7 e ss. della versione originale del d.lgs. n. 61/2000, ha adottato un approccio di tipo comunitario alla questione, sebbene la stessa nella direttiva 97/81/CE non venga direttamente toccata, preferendo fissare una specifica e precisa disciplina che tenga conto sia degli interessi datoriali sia degli interessi del lavoratore^[73].

Il ricorso alle clausole elastiche era ammesso in relazione alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa: ciò comportava che per ampliarne la durata occorreva ricorrere al lavoro supplementare^[74]. Inoltre spettava ai contratti collettivi la facoltà di indicare le condizioni e le modalità in base alle quali il datore di lavoro poteva variare la collocazione della prestazione originariamente pattuita col lavoratore in sede di prima stipula del contratto individuale (art. 3, comma 7). Questa previsione andava però letta in combinato disposto con l'art. 3, comma 9, dove si richiedeva che il lavoratore manifestasse – «attraverso specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro» – espressa disponibilità a svolgere la prestazione lavorativa secondo le variazioni temporali pianificate dalla parte datoriale^[75]. Veniva così a delinearsi un sistema «a doppia chiave», collettiva e individuale» o altrimenti detto a «doppio consenso», in cui era pienamente tutelata la volontà del lavoratore sia per sua diretta espressione che attraverso l'intervento autorizzatorio della mediazione sindacale^[76].

Oltre tutto il datore di lavoro era tenuto a dare un preavviso di almeno dieci giorni al lavoratore e a corrispondergli una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto (art. 3, comma 8). Il patto con il quale veniva formalizzata la disponibilità del lavoratore a prestare attività lavorativa secondo le nuove coordinate temporali, doveva fare esplicito richiamo alla possibilità di denuncia spettante al lavoratore ex art. 3, comma 10.

Il quadro normativo così descritto ha subito importanti cambiamenti ad opera del d.lgs. n. 276/2003, considerato che l'art. 46 ha sostituito l'art. 3, commi 7 e ss.^[77].

Innanzitutto viene inserita nella nuova cornice una diversa «tipologia di clausole» modificative dei soli rapporti di lavoro *part-time* di tipo verticale o misto: si tratta delle «nuove» clausole elastiche consistenti in variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa^[78].

[72] Così Corte cost., 11 maggio 1992, n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, 2, p. 733, con nota di P. ICHINO.

[73] Così A. MINERVINI, *op. loc. cit.*; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 222; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 478. Sul punto v. più nel dettaglio M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 165 e ss., il quale utilizza l'espressione «flessibilità bilanciata» intendendola nel senso di una flessibilità capace di saper mediare tra due esigenze diverse.

[74] In tal senso M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 169. Si puntualizza (cfr. M. BROLO, (voce) *Lavoro a tempo parziale*, cit., p. 306) che *ante* riforma 2003 le clausole che consentono all'imprenditore di dislocare in maniera diversa la prestazione pattuita al momento della costituzione del rapporto di lavoro erano chiamate «elastiche»; per effetto del d.lgs. n. 276/2003, quest'ultime hanno mutato poi denominazione venendo «ribattezzate» clausole «flessibili». Più approfonditamente v. *infra* nel presente paragrafo.

[75] Si v. R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[76] Cfr. M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*, p. 169; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 73.

[77] Così V. LECCESE, *op. cit.*, p. 479.

[78] Così stabilisce il nuovo art. 3, comma 7 novellato dall' art. 46, comma 1, lettera j), d.lgs. n. 276/2003. Sul punto v. V. LECCESE, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 75; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 922. L'esclusione del *part-time* orizzontale dall'ammissibilità delle «nuove» clausole elastiche (cfr. A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 76) si giustificava sulla base dell'assunto che la variazione in aumento della durata avrebbe coinciso con il lavoro supplementare, e dunque riconoscere l'apposizione delle clausole in questione al *part-time* orizzontale non avrebbe avuto senso.

A fianco a queste è stata introdotta per la prima volta l'espressione «clausole flessibili», ammesse in tutti i tipi di rapporto a tempo parziale, dando così un nuovo nome alle “passate” modificazioni della dislocazione temporale della prestazione lavorativa, che nella previgente legislazione erano individuate con il termine “clausole elastiche”^[79].

I contratti collettivi, da un lato, mantengono quella funzione regolatrice delle modalità e condizioni di esercizio del potere modificativo della durata – fissando altresì il limite massimo dell'aumento – e della collocazione temporale della prestazione lavorativa; dall'altro, tuttavia perdono la loro «funzione autorizzatoria» rispetto all'apposizione delle clausole di elasticità e di flessibilità^[80]. Infatti nel vigore il d.lgs. n. 61/2000 nella sua versione originale, lo *ius variandi* del datore di lavoro poteva essere esercitato solo nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva avesse disciplinato le clausole in esame, in caso contrario la parte datoriale non avrebbe potuto fare ricorso a tali formule di flessibilità ed elasticità.

Dopo la riforma del 2003 invece assume un ruolo di primo piano l'autonomia individuale della parti a cui lo stesso comma 7, dell'art. 3 riconosce la possibilità di concordare modifiche della durata e della dislocazione temporale della prestazione di lavoro rinunciando alla mediazione sindacale^[81]. Dunque l'assenza di una disciplina da parte della contrattazione collettiva non faceva venire meno la possibilità di apporre tali clausole al contratto, lasciando in tale campo piena libertà alle parti di contrattare in via «diretta» (nuovo art. 8, comma 2-ter)^[82], superando così il precedente sistema della «doppia chiave»^[83]. A tal proposito alcuni hanno parlato di un evidente sbilanciamento «a favore di una flessibilità [...] datoriale», tale da indebolire la posizione del lavoratore sul piano della volontarietà e dunque della libera disponibilità del suo tempo di non lavoro^[84].

Oltre tutto il preavviso al lavoratore era stato ridotto ad un minimo di due giorni, sebbene le parti potessero pattuire diversamente, e il diritto ad un aumento retributivo era stato sostituito dalla previsione di specifiche compensazioni fissate nella forma e nella misura dai contratti collettivi (art. 3, comma 8 novellato)^[85].

Un'altra novità era rappresentata dalla soppressione del diritto di ripensamento e dall'ammissione dell'inserimento di clausole elastiche e flessibili nei contratti a termine (art. 3, comma 10 novellato).

La stessa Autrice, inoltre, evidenzia che questa diversificazione a livello normativo poneva il *part-timer* orizzontale in una «condizione più garantita» in confronto agli altri tipi di *part-timers*, poiché poteva esprimere la propria disponibilità, di volta in volta, a fronte della richiesta datoriale di prestazioni lavorative supplementari.

[79] In tal senso V. LECCESE, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; M. COTTONE, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, pp. 75 – 76.

[80] Così M. COTTONE, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 160; L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1237; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 171.

[81] Cfr. S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*

[82] Si v. M. COTTONE, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*; F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 69; Si v. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 223; L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, pp. 171 – 172. Infatti all'art. 8 così come novellato dall'art. 46, comma 1, lettera s), d.lgs. n. 276/2003, è stato introdotto il comma 2-ter che recitava per l'appunto che «in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro po[tevano] concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono».

[83] Si v. R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 223; L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, pp. 171 – 172. Infatti all'art. 8 così come novellato dall'art. 46, comma 1, lettera s), d.lgs. n. 276/2003, è stato introdotto il comma 2-ter che recitava per l'appunto che «in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro po[tevano] concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono».

[84] Di questo parere v. F. BACCHINI, *op. loc. cit.*; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 173.

[85] In tal senso S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*; R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*, p. 223. L'introduzione dell'espressione «specifiche compensazioni» ora ammetteva la possibilità di corrispondere utilità di altra natura, non più necessariamente economica (cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 175, in nota 61).

Tutti questi cambiamenti non potevano che condurre nella direzione di una minore tutela offerta ai prestatori di lavoro a tempo parziale^[86].

La materia delle clausole elastiche e flessibili è rimasta il punto nevralgico della disciplina sul *part-time* anche all'alba di un'altra importante riforma avvenuta nel 2007, quella realizzata attraverso l'art. 1, comma 44, lettere a), b), e c). In questo modo è stato ritoccato *ex novo* l'art. 3, comma 7 – così come novellato dal d.lgs. n. 276/2003 – recuperando il “vecchio” sistema della «doppia chiave», collettiva e individuale, basato sul necessario intervento di carattere autorizzatorio della contrattazione collettiva nel campo delle clausole di elasticità e di flessibilità^[87].

È stata ristabilita così l'impostazione originaria tracciata dal d.lgs. n. 61 del 2000 nella sua versione originale, per effetto della quale i contratti collettivi (prima chiave) stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potevano prevedere clausole elastiche e flessibili, dettandone la regolamentazione circa le condizioni e le modalità in base alle quali la parte datoriale avrebbe potuto esercitare il suo potere modificativo rispetto all'aumento della durata – nei limiti massimi stabiliti dai contratti collettivi stessi – e alla collocazione della prestazione lavorativa^[88].

La contrattazione collettiva riacquista la sua originaria funzione che le era stata tolta nel 2003, tornando a ricoprire una posizione di «garanzia e controllo» e dunque condizionante l'apponibilità di tali clausole^[89].

La seconda chiave, era invece rappresentata dal necessario consenso individuale del lavoratore espresso tramite specifico patto scritto *ad substantiam*, che poteva essere concluso anche contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale (art. 3, comma 9)^[90].

Con la soppressione dell'art. 8, comma 2-*ter*, in mancanza di una regolamentazione da parte dei contratti collettivi non è più ammessa la stipula di patti di elasticità e flessibilità «di conio individuale»^[91].

Tra le novità della novella del 2007 vi è in ultimo da sottolineare pure la ri-espansione del periodo di preavviso innalzata ad un minimo di cinque giorni lavorativi salvo diversa pattuizione tra le parti (art. 3, comma 8 novellato)^[92]. La riforma del 2007 ripescando dal «passato», ha voluto così riportare equilibrio tra le parti^[93].

Venendo ai cambiamenti apportati dalla Legge di stabilità del 2012, è rilevabile come la l. n. 183/2011 abbia soppresso le lettere a) e b) di cui al comma 44 dell'art. 1 della l. n. 247/2007, disponendo che acquistino efficacia *ex novo* le previsioni in materia di contratto a tempo parziale dettate dall'art. 3, commi 7 e 8, del testo originale del d.lgs. n. 61/2000^[94].

Con l'entrata in vigore della legge n. 183/2011 («1° gennaio 2012»), alle parti contrattuali è stata nuovamente riconosciuta la possibilità di stipulare «liberamente e direttamente» – per iscritto – patti di elasticità-

[86] Di questo parere v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 175.

[87] Così V. LECCESE, *op. cit.*, p. 484; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1202; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 555; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 923.

[88] Si v. V. LECCESE, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1203.

[89] Cfr. M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924; M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 181; V. LECCESE, *op. loc. cit.*; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1202; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 553.

[90] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 88; M. COTTONE, *op. loc. cit.*

[91] In tal senso P. PASSALACQUA, *op. loc. cit.*; V. LECCESE, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 78; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1203.

[92] Così M. COTTONE, *op. loc. cit.*; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 485; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 558.

[93] In questi termini P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 554.

[94] Art. 22, comma 4, l. 12 novembre 2011, n. 183. Cfr. A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 190.

tà e di flessibilità in concomitanza con il momento costitutivo del rapporto di lavoro o in una fase successiva, a prescindere dall'esistenza di una regolamentazione della contrattazione collettiva in materia^[95].

Il compito di disciplinare le condizioni e le modalità rimane in capo alle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale^[96]. L'effetto prodotto da questa modifica è stato quello di rimuovere ancora una volta il sistema del «doppio filtro»^[97].

Inoltre è tornato *in auge* anche il comma 8 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 nella versione novellata del 2003, comportando il ritorno all'esiguo preavviso di «almeno due giorni lavorativi», salvo quanto diversamente disposto dalle parti^[98].

Per quanto riguarda le novità apportate dalla riforma Fornero in materia di clausole elastiche e flessibili, la l. n. 92/2012 ha mantenuto l'impostazione precedente intervenendo semplicemente con dei «ritocchi di ordinaria manutenzione» sui commi 7 e 9 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000^[99].

In particolare si è voluto compensare lo sbilanciamento *pro* datore del quadro normativo previgente, ampliando nel comma 7 i compiti affidati alla contrattazione collettiva a cui – oltre a prevedere le condizioni e le modalità di esercizio delle clausole elastiche e flessibili – è stata aggiunta anche la competenza a fissare le condizioni e le modalità di esercizio del (reintrodotto) diritto di ripensamento^[100]. Il comma 9 è stato invece modificato nel senso di individuare espressamente – fermo restando quanto già stabilito dai contratti collettivi – alcune particolari situazioni in ragione delle quali ai lavoratori coinvolti è riconosciuto il potere di eliminare e revocare le clausole elastiche e flessibili^[101].

4.1 Le “nuove clausole elastiche” del Jobs Act.

Dopo aver esaminato buona parte dei cambiamenti normativi cui è andata incontro la disciplina relativa alle clausole elastiche e flessibili, resta da analizzare l'ultima tappa evolutiva concretizzatasi attraverso il d.lgs. n. 81/2015, il quale racchiude il quadro normativo attualmente vigente.

La prima vera novità introdotta dal sopracitato decreto è rappresentata dall'accorpamento delle clausole elastiche e flessibili sotto lo stessa denominazione (“clausole elastiche”), la quale raccoglie al suo interno sia le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa (precedentemente chiamate “clausole elastiche”), sia quelle che riguardano la sua collocazione temporale (in precedenza definite “clausole flessibili”)^[102]. È necessario precisare che l'eliminazione della classificazione sul piano lessicale non ha inficiato il permanere della distinzione «sul piano della gestione organizzativa dell'orario»^[103].

[95] Cfr. A. OCCHINO, *op. loc. cit.*; F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68, in nota 14.

[96] Così F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[97] Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 70; M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 970.

[98] Si v. F. BACCHINI, *op. loc. cit.*; A. OCCHINO, *op. loc. cit.*

[99] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 968; R. VOZA, *op. ult. cit.*, pp. 684 – 685.

[100] In tal senso L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1251; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 970; CORTI M., SARTORI A., *op. cit.*, p. 327.

[101] Si rinvia a quanto esposto *supra* nel cap. 1, § 8.

[102] In tal senso R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 230; R. VOZA, *Il “riordino” del contratto di lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1120; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 226; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 891; M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 184; S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 133.

[103] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

Inoltre per effetto della scomparsa della distinzione legale tra le varie tipologie di *part-time* (verticale, orizzontale e misto), le modificazioni della dislocazione temporale della prestazione possono avvenire anche nel *part-time* verticale^[104].

Il comma 4 dell'art. 6 stabilisce che le parti possono – tenendo conto di quanto già previsto dalla contrattazione collettiva – negoziare per iscritto clausole elastiche. In tal caso trova conferma la disposizione secondo cui l'impresa è tenuta a dare un preavviso di due giorni lavorativi al prestatore di lavoro, salvo diversa pattuizione tra le parti contrattuali, oltretutto a corrispondere specifiche compensazioni stabilite nel *quantum* ovvero nel *quomodo* dai contratti collettivi (art. 6, comma 5)^[105]. Dalla nuova norma però scompare l'avverbio "almeno" – presente invece nel comma 8, dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 – potendosi così ora presumere, in mancanza di una regolamentazione collettiva, anche una possibile riduzione del termine *in peius*^[106].

Per quanto attiene alle "specifiche compensazioni" è stato precisato che queste, a differenza che nel passato, spettano solo a fronte della «mera pattuizione della clausola» e non dell'effettivo esercizio del potere modificativo del datore di lavoro^[107].

Il progetto di semplificazione attuato col d.lgs. n. 81/2015 è stato realizzato anche mediante l'eliminazione di quella specifica disposizione che nella disciplina previgente fissava tra i compiti dei contratti collettivi quello di regolare « [le] condizioni, [le] modalità e [i] limiti massimi» di impiego delle clausole, potendo così beneficiare di uno spazio regolativo più ampio e meno condizionato^[108]. Tuttavia il legislatore delegato ha previsto che qualora il contratto collettivo non disciplini le clausole elastiche, queste possano essere stipulate dalle parti individuali nel rispetto di un nucleo minimo di regole di stampo legale fissate dall'art. 6, comma 6, la cui inosservanza darà luogo alla nullità del patto di elasticità^[109]. Tali prescrizioni minime riguardano: a) le condizioni e le modalità di utilizzo dello *ius variandi*, b) il preavviso di due giorni, c) la misura massima dell'aumento, che non può essere superiore «al venticinque per cento della normale prestazione annua a tempo parziale», d) il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del quindici per cento della retribuzione globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti (art. 6, comma 6, secondo periodo e terzo periodo)^[110].

La pattuizione delle clausole deve avvenire per iscritto davanti alle commissioni di certificazione, con la possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro (art. 6, comma 6, primo periodo)^[111]. In questo modo si è voluto attribuire alle suddette commissioni una funzione di «supporto consulenziale alle parti» e di supervisione dell'osservanza dei contenuti minimi legali previsti dalla legge, la cui inottemperanza rende le clausole nulle^[112].

[104] Così R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[105] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*, p. 226; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, pp. 230 – 231.

[106] Così R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1121.

[107] Si v. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1120.

[108] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.* L'attuale formulazione opera un semplice rinvio generico alla contrattazione collettiva, stabilendo semplicemente che le parti contrattuali al momento della pattuizione delle clausole elastiche devono tenere conto «di quanto previsto dai contratti collettivi» (R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*); questi ultimi si ritrovano così a beneficiare di un'ampia «delega in bianco» (così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*).

[109] Sul punto v. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[110] Cfr. A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1121; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 231.

[111] Si v. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 230.

[112] In tal senso R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

Inoltre, la possibilità offerta – «su [sua] richiesta» – al lavoratore di farsi assistere da un professionista «qualificato» nella stipula delle clausole denota la scelta di favorire una libera manifestazione della volontà individuale; si osservi poi che il legislatore menziona in modo esplicito quali siano i soggetti che possono offrire assistenza al lavoratore^[113]. Si deve segnalare oltre tutto che la formulazione dell'art. 6, comma 6, viene a determinare «un'[a netta] apertura [verso] l'autonomia individuale», la quale si trova a ricoprire un ruolo «non suppletivo» ma «sostitutivo» dell'«autonomia collettiva», cosicché i contratti collettivi saranno spinti a prevedere una regolamentazione «quantomeno per avere il controllo anche sulle modalità di utilizzo» delle clausole^[114].

In assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva, la legge dispone che i patti di elasticità individuali prevedano una maggiorazione sulla retribuzione globale di fatto del quindici per cento che matura solo se il datore di lavoro abbia esercito concretamente lo *ius variandi*, e che per scelta del legislatore ha natura esclusivamente economica^[115].

4.2 Il ruolo della contrattazione collettiva.

Il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva in merito alle clausole elastiche (e flessibili) è stato soggetto a ripetute metamorfosi strettamente connesse al susseguirsi di discipline sempre diverse.

In vigore del testo originale del d.lgs. n. 61/2000 i contratti collettivi «applicati dal datore di lavoro» – di livello nazionale e territoriale stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, e quelli di livello aziendale stipulati dalle Rsa o dalle Rsu con l'assistenza dei sindacati sopraccitati che hanno contrattato e sottoscritto l'accordo collettivo (art. 1, comma 3^[116] – erano chiamati a svolgere nell'ambito del c.d. sistema a «doppia chiave» («o doppio consenso»), il ruolo di «prima chiave», fissando le condizioni e le modalità di utilizzo delle clausole elastiche (art. 3, comma 7). In questo modo il datore di lavoro poteva esercitare il suo potere modificativo della collocazione temporale della prestazione solo laddove fosse stata detta una regolamentazione di fonte contrattuale in materia^[117]. In altre parole la contrattazione collettiva svolgeva una «funzione autorizzatoria», ossia costituiva una «*condicio sine qua non*» per l'inserimento delle clausole elastiche^[118], poiché in assenza di disciplina la parte datoriale non avrebbe potuto fare utilizzo delle clausole elastiche e proporre al lavoratore la variazione, dato che il consenso di quest'ultimo costituiva la seconda chiave di accesso alla via di flessibilità qui esaminata (art. 3, comma 9).

[113] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.* Sul punto Alcuno (così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*) ha osservato che dall'elenco dei professionisti qualificati ad assistere il lavoratore nella pattuizione delle clausole di elasticità vengono esclusi inspiegabilmente i «dottori commercialisti», che a ben guardare avrebbero sì competenza nel campo.

[114] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*, la cui espressione, da ultima citata, è stata ripresa letteralmente anche da R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1120.

[115] Così R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1122.

[116] Cfr. V. LECCESE, *op. cit.*, p. 478; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 73. Si noti che il rinvio diretto all'art. 1, comma 3 è opera del disposto di cui all'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2000 versione originale.

[117] Cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 169; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1201; V. LECCESE, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 154.

[118] Si v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 176.

Da alcuni è stato evidenziato che la contrattazione collettiva – *ante* riforma 2003 – non dettava le regole di «funzionamento delle clausole», la cui effettiva operatività della variazione della collocazione oraria della prestazione era invece disciplinata dalla legge ai commi 8, 10 e 11 dell'art. 3^[119]. Il senso della necessaria «autorizzazione sindacale» era da intendersi quale freno al potere gestionale del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa sul piano temporale^[120].

Per effetto della riforma del 2003 il ruolo della contrattazione collettiva ha subito un decisivo «ridimensionamento»; infatti il «vecchio» comma 3 dell'art. 1, del d.lgs. n. 61/2000 che individuava i soggetti della contrattazione collettiva abilitati a negoziare le regole di base di riferimento per i contratti individuali, è stato modificato cancellando «l'assistenza dei sindacati nazionali alla contrattazione aziendale», ossia alle «Rsa» e alle «Rsu», incoraggiando così in particolare la stipula di accordi collettivi «a livello decentrato»^[121]. Inoltre l'incidenza dei contratti collettivi è stata sensibilmente diminuita rispetto a quanto risultava dal quadro normativo previgente, poiché sono stati privati del loro carattere «autorizzatorio» per attribuire un ruolo di primo piano all'autonomia individuale, la quale poteva negoziare in via diretta le clausole anche in assenza di riferimenti da parte della contrattazione collettiva^[122]. Alla contrattazione collettiva veniva fatto semplicemente rinvio per la regolamentazione delle condizioni e delle modalità di esercizio delle clausole ma non più con la stessa forza vincolante, perché le parti contrattuali potevano ora «fare a meno della mediazione sindacale» come emergeva dall'art. 8, comma 2-ter^[123]. Invero, in dottrina è stato rilevato che il vuoto lasciato dalla contrattazione collettiva avrebbe dovuto almeno essere colmato dalla legge, sottraendo alla totale autonomia delle parti individuali l'inserimento delle clausole elastiche e flessibili^[124].

La legge n. 247/2007 ha riabilitato il ruolo autorizzatorio dei contratti collettivi, ritornando al vecchio sistema del «doppio filtro» e recuperando così *ex novo* il suo «ruolo chiave» di «filtro necessario» e di «garanzia e controllo» all'apposizione delle clausole elastiche e flessibili^[125].

L'altra novità è rappresentata da una significativa riduzione dei soggetti autorizzati a negoziare i contratti collettivi: ora sono soltanto «i sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale» *ex art.* 1, comma 44, lett. a), l. n. 247/2007, rimanendo così escluse dalla contrattazione in materia di clausole elastiche e flessibili le Rsa e le Rsu ammesse invece nel testo originale del d.lgs. n. 61/2000^[126]. Tuttavia è stato rilevato che la disposizione in esame non faceva alcun riferimento «al livello negoziale competente», potendo dunque anche gli accordi collettivi di livello decentrato fissare la disciplina delle clausole elastiche e flessibili, purché la stipula e la sottoscrizione di tali contratti avvenisse con l'assistenza dei sindacati in possesso del requisito della «rappresentanza comparata a livello nazionale»^[127].

[119] In tal senso v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 169. I commi 8, 10 e 11 si riferivano rispettivamente al preavviso, alla maggiorazione retributiva e alla possibilità di denuncia del patto di elasticità.

[120] In tal senso v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[121] Così S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 159; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 78 in nota 149; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 480.

[122] Cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 171; S. SCARPONI, *op. loc. ult. cit.*; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 922.

[123] Così M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 172; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 160; M. COTTONE, *op. loc. cit.*; V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[124] In tal senso si v. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 173 – 174. Lo stesso Autore sottolinea come si poteva ipotizzare che l'autonomia individuale si «autolimitasse» stabilendo essa stessa nel patto di elasticità le condizioni e le modalità di utilizzo delle clausole.

[125] Sul punto cfr. M. COTTONE, *op. loc. cit.*; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 552.

[126] Così P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 555; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924; V. LECCESE, *op. cit.*, pp. 485 – 486; M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 970.

[127] Così V. LECCESE, *op. cit.*, p. 486; P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 555 – 556; M. COTTONE, *op. cit.*, pp. 924 – 925.

Nel 2011 il legislatore è tornato a guardare al passato, più precisamente hanno riacquisito efficacia alcune delle disposizioni relative alle clausole elastiche e flessibili, ossia i commi 7 e 8, dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 nella versione novellata dal d.lgs. n. 276/2003. Le parti del contratto sono nuovamente riabilitate a negoziare direttamente le clausole e la contrattazione collettiva ha ripreso terreno rispetto all'autonomia individuale^[128]. Con il rinvio al citato decreto i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale sono stati chiamati a svolgere ("solo") una mera funzione regolatrice^[129].

La riforma Fornero ha rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva mediante un ampliamento delle sue «competenze»: ai contratti collettivi si è infatti affidato l'ulteriore compito di regolare «le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche [...]» (art. 1, comma 20, lett. a), l. n. 92/2012)^[130].

Tuttavia questa nuova competenza attribuita ai contratti collettivi, che nell'ambito della Riforma costituisce una delle vie attraverso cui incoraggiare nuove «forme di partecipazione [...] [favorevoli] alla gestione del rapporto di lavoro», è persa condizionata dal campo di attuazione di ciascun contratto collettivo, e dunque fortemente limitata nelle sue potenzialità applicative^[131].

Vi è chi ha sottolineato come tale "novità" non sia poi così memorabile, dato che la contrattazione collettiva non abbisogna di un'«abilitazione legale» per prevedere condizioni più favorevoli per il lavoratore, fungendo piuttosto da stimolo all'autonomia collettiva «sul piano [...] politico»^[132].

Gli interventi del d.lgs. n. 81/2015 non cambiano nella sostanza il ruolo della contrattazione collettiva, che dal 2011 non ha più carattere «autorizzatorio» circa l'introduzione delle clausole elastiche, e pertanto l'autonomia collettiva per riservarsi almeno «il controllo sulle modalità» di impiego delle clausole non dovrà fare altro che stabilire una disciplina di fonte contrattuale che regoli tali clausole^[133].

Per quanto riguarda i contratti collettivi ai cui l'art. 6, commi 4 e ss. fa rinvio, l'art. 51 inserito nel capo VIII, rubricato "*Disposizioni finali*", suggerisce che si tratta dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali conclusi dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, oltretutto quelli aziendali stipulati dalle loro Rsa ovvero dalle Rsu^[134].

Sul punto è opportuno mettere in evidenza che le Rsa e le Rsu alle quali, l'art. 51 fa riferimento sono quelle sorte nella cerchia dei sindacati in possesso del requisito della rappresentanza comparativa di livello nazionale^[135].

[128] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[129] Si v. F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68, in nota 14; A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 190.

[130] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 971.

[131] Si v. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[132] Così R. VOZA, *Le oscillazioni del pendolo*, cit., p. 685.

[133] V. BAVARO, *op. cit.*, p. 227; R. VOZA, *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1120.

[134] Art. 51, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. Si v. R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1124.

[135] Cfr. R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

4.3 Il consenso del lavoratore.

Nella versione originale del d.lgs. n. 61/2000 è rilevabile un elevato livello di protezione a tutela degli interessi del lavoratore, in particolare della disponibilità del suo tempo di non lavoro^[136]. Infatti in vigore del sistema a «doppio consenso» l'apponibilità delle clausole elastiche era vincolata, oltre che alla necessaria presenza di una regolamentazione di fonte contrattuale avente valenza «autorizzatoria» (consenso collettivo), alla espressa manifestazione del consenso del lavoratore (consenso individuale)^[137].

Tra le forme di garanzia della libera volontarietà del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa su richiesta datoriale risaltava, innanzitutto, il requisito della forma scritta. Il consenso del prestatore doveva essere formalizzato attraverso «uno specifico patto scritto», che poteva essere stipulato contestualmente al contratto individuale di lavoro (art. 3, comma 9, primo periodo)^[138]. A seguito della sottoscrizione del patto, il lavoratore esprimeva così la sua volontà positiva alla modificazione della durata e della collocazione temporale della prestazione lavorativa una volta per tutte.

Inoltre, tale patto doveva menzionare esplicitamente la data della sua stipulazione, oltreché la possibilità per il lavoratore di denunciare l'accordo unitamente alle modalità di esercizio di tale facoltà (art. 3, comma 9, ultimo periodo).

La denuncia consisteva in un ripensamento del lavoratore rispetto all'estensione temporale della prestazione, alla quale aveva prestato consenso tramite patto sottoscritto col datore di lavoro. Il ripensamento doveva essere – ai sensi dell' art. 3, comma 10 – supportato da comprovate ragioni legate ad esigenze familiari, di salute o dettate dallo svolgimento di altra attività lavorativa parallela^[139]. Queste causali che consentivano al lavoratore di revocare il proprio consenso, sebbene non costituissero applicazione di specifiche norme di matrice comunitaria o internazionale, erano comunque in linea con tali sistemi, i quali attraverso le loro «azioni positive» intendevano promuovere la «conciliazione» tra la sfera lavorativa e quella familiare^[140]. Inoltre ai contratti collettivi era demandata la competenza a prevedere altre tipologie di causali come ad esempio le ragioni di studio o di formazione^[141].

La revoca del consenso doveva risultare da atto scritto e poteva essere effettuata solo dopo che fossero trascorsi un minimo di 5 mesi dalla stipula del patto; inoltre al datore di lavoro spettava un preavviso – al quale poteva anche rinunciare – di almeno un mese^[142]. L'effetto prodotto dalla denuncia era quello di impedire alla parte datoriale di variare la collocazione temporale della prestazione pattuita all'origine del rapporto di lavoro; questo naturalmente non precludeva la possibilità di stipulare un nuovo patto di elasticità^[143].

Un'ulteriore garanzia a favore del lavoratore era data dalla fissazione di un preavviso di almeno dieci giorni da parte del datore di lavoro rispetto all'esercizio del potere di modificare la collocazione temporale della

[136] Cfr. M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 176.

[137] M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 170; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 478; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 921; R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., p. 222; S. SCARPONI, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 154.

[138] In tal senso V. LECCESE, *op. cit.*, p. 479.

[139] Si rinvia più nel dettaglio alla lettura integrale dell'art. 3, comma 10, primo periodo, d.lgs. n. 61/2000 versione originale.

[140] Così M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 176.

[141] Art. 3, comma 10, terzo periodo, d.lgs. n. 61/2000.

[142] Art. 3, comma 10, secondo periodo. Per effetto delle modifiche apportate a tale norma dal d.lgs. n. 100/2001 erano state introdotte delle piccole differenze in merito alle tempistiche per l'esercizio della denuncia del patto di elasticità (si rinvia a M. DELFINO, *op. ult. cit.*, p. 177).

[143] Art. 3, comma 12. Si v. anche L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1241.

prestazione lavorativa, che poteva essere ridotto «fino a quarantotto ore dai contratti collettivi»^[144]. In ultimo la volontarietà del lavoratore era tutelata attraverso la previsione di cui all'art. 3, comma 11, il quale disponeva che il rifiuto del prestatore di variare la dislocazione del suo orario di lavoro, non poteva costituire un motivo giustificato per procedere al licenziamento^[145].

La novella del 2003 sul fronte della tutela del lavoratore compie una scelta nella direzione di un abbassamento della protezione della disponibilità del lavoratore, favorendo invece gli interessi della controparte datoriale^[146]. Infatti sebbene da un lato l'autonomia individuale avesse assunto un ruolo di rilievo primario nell'apposizione delle clausole elastiche e flessibili, e di conseguenza il consenso del lavoratore fosse divenuto ancora più significativo per il raggiungimento di un accordo con la controparte datoriale, dall'altra erano state notevolmente ridotte o eliminate del tutto importanti garanzie.

Il preavviso a favore del datore di lavoro era stato ridotto ad almeno due giorni lavorativi salvo che le parti abbiano stabilito diversamente^[147].

Oltre a ciò il diritto al ripensamento di fonte legale *ex art. 3, comma 10* è stato soppresso, impedendo così al lavoratore di sciogliere il patto di elasticità e flessibilità «per esigenze sopravvenute»^[148]. Tale soppressione lasciava il prestatore sprovvisto di «tutela» rispetto «ad istanze fondamentali della persona», oltre che porsi in contrasto con il principio comunitario di «non regresso» della dir. 97/81/CE^[149].

Diversamente invece è stata mantenuta con un differente collocazione normativa – l'art. 3, comma 9 – la tutela del rifiuto alla stipula del patto di elasticità^[150]. In questo senso il prestatore poteva sempre rifiutarsi di sottoscrivere l'accordo senza rischiare di essere licenziato, anche se poteva incorrere in sanzioni disciplinari^[151].

La riforma del 2007 ripristina il «doppio consenso», e riespande il preavviso alla variazione dovuto al lavoratore ad un minimo di cinque giorni, con la facoltà delle parti di stabilire un termine ancora più ampio^[152]. La forma scritta «*ad substantiam*» del patto attraverso cui il lavoratore esprime il proprio consenso è confermata con l'eventuale assistenza sindacale su richiesta del lavoratore (presente anche nella versione del 2003), con la conseguenza che in caso di assenza della scrittura le clausole si ritengono «non apposte»^[153]. È salvaguardato ancora il rifiuto del prestatore di lavoro al patto di elasticità/flessibilità, e non è stato invece riabilitato il diritto di ripensamento^[154].

[144] Così M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*; V. LECCESE, *op. loc. cit.*; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 155.

[145] Cfr. V. LECCESE, *op. loc. cit.*; M. DELFINO, *op. loc. ult. cit.*

[146] In tal senso F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68.

[147] Cfr. V. LECCESE, *op. cit.*, p. 480; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 160; R. SANTUCCI, *op. loc. ult. cit.*

[148] Così M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*, p. 970; S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 161. In particolare è stato sostenuto che l'eliminazione del diritto di revocare il patto di elasticità/flessibilità sia stata in parte compensata dalla possibilità per il prestatore di farsi assistere – su sua richiesta – da un componente della Rsa da lui segnalato, anche se è stato affermato in modo critico che sarebbe stato opportuno se l'assistenza sindacale fosse stata stabilita come «obbligatoria» insieme all'individuazione di «una sede universalmente riconosciuta [...] [quale] una Commissione [...] *ad hoc*» (così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 92).

[149] In tal senso si esprime S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 163. Per sciogliere il patto di elasticità/flessibilità era necessario un «nuovo specifico accordo bilaterale di segno contrario» (così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 970).

[150] Così S. SCARPONI, *op. ult. cit.*, p. 160; M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1199; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 223.

[151] Cfr. M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 88.

[152] Così P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 558; V. LECCESE, *op. cit.*, p. 485; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 925; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 95.

[153] In tal senso A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 89; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 924.

[154] Si v. L. CALAFÀ, *op. loc. cit.*

Alcuni Autori hanno criticato la scelta del legislatore di mantenere inalterato il comma 9 dell'art. 3, il quale appariva intriso di «“ipocrisia”», dato che il lavoratore difficilmente si sarebbe trovato nella condizione di rifiutare il patto, venendo nella pratica proposto sempre in sede di costituzione del rapporto di lavoro^[155].

Rispetto alla scelta di non reinserire un diritto di ripensamento, è stato sottolineato che se il legislatore avesse voluto garantire la libera manifestazione del consenso del lavoratore all'apposizione delle clausole, avrebbe dovuto introdurre nuovamente tale diritto, poiché esso costituiva «il vero strumento per bilanciare gli interessi contrapposti»^[156].

Ciò non è avvenuto nemmeno con la l. n. 183/2011, la quale è intervenuta solo recuperando i patti individuali, e dunque accentuando un'altra volta ancora l'autonomia delle parti. In questo modo il consenso del lavoratore ha riacquisito assoluta centralità nella negoziazione diretta delle clausole^[157]. Il preavviso a favore del lavoratore è ritornato ad essere di almeno due giorni lavorativi eccetto diverso accordo tra le parti contrattuali^[158].

Il diritto di ripensamento è stato infine reintrodotta con la Riforma Fornero, anche se va precisato che aveva una valenza piuttosto tenue, poiché il suo inserimento è avvenuto tramite il canale della contrattazione collettiva «di qualunque livello», la quale è stata delegata a regolare le condizioni e le modalità di esercizio da parte del prestatore di lavoro^[159]. Attraverso la l. n. 92/2012 è stato riconosciuto che in forza di certe particolari condizioni, il lavoratore possa legittimamente revocare il suo consenso alle clausole espresso in precedenza - senza attendere che sia trascorso «un periodo minimo dalla data di stipulazione del patto» - quando risulti da sopravvenute esigenze attinenti alla salute, alla cura di cui all'art. 12-*bis*, d.lgs. n. 61/2000, o riguardanti il «diritto di studio» ex art. 10, comma 1, St. lav^[160]. Di fronte a queste situazioni il datore di lavoro non potrà in alcun modo opporre «le esigenze organizzative dell'impresa»^[161]. Naturalmente è implicito che nell'esercitare il suo potere di eliminare e revocare le clausole elastiche e flessibili nel *part-time*, il lavoratore tenga conto dei «principi di correttezza e buona fede contrattuale»^[162].

Attraverso queste modifiche il legislatore ha voluto tutelare la libera disponibilità del lavoratore nella pianificazione del suo tempo libero, e dunque di non lavoro, accrescendo così anche «la *security* nel rapporto di lavoro»^[163].

I cambiamenti operati dal d.lgs. n. 81/2015 da evidenziare in riferimento al consenso del lavoratore prestato alle clausole elastiche, attengono alla facoltà riconosciuta a quest'ultimo dall'art. 6, comma 6 - in assenza di una regolamentazione di stampo collettivo- di farsi (eventualmente) assistere nella negoziazione di

[155] Tra questi v. V. LECCESE, *op. loc. cit.*; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, pp. 223 - 224.

[156] In questi termini si esprime V. LECCESE, *op. loc. cit.*

[157] Così F. BACCHINI, *op. cit.*, p. 68, in nota 14.

[158] Così A. OCCHINO, *op. cit.*, p. 190; F. BACCHINI, *op. loc. cit.*

[159] In tal senso R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, pp. 224; R. VOZA, *Le oscillazioni del pendolo*, cit., p. 685; CORTI M., SARTORI A., *op. cit.*, p. 327.

[160] Si v. R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 686. Per una più dettagliata analisi delle novità della l. n. 92/2012 si rinvia *supra*, al cap. 1, § 8. Pre-me qui ribadire però che la l. n. 92/2012 non stabilisce che debba essere dato un preavviso al datore di lavoro, come non fissa alcun requisito formale che il ripensamento deve rispettare (si v. M. BROLLO, *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 972).

[161] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*, p. 686.

[162] In tal senso R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[163] Cfr. M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 970.

tali clausole da degli esperti competenti nel campo, indicandone con precisione pure la qualifica professionale^[164]. Il preavviso dovuto al lavoratore circa la variazione è rimasto di due giorni lavorativi, salvo che le parti non contrattino un termine diverso; si tratta invero di un termine molto esiguo che di certo non favorisce il lavoratore nella programmazione del suo tempo di non lavoro^[165].

La nuova normativa inoltre riafferma all'art. 6, comma 7, la possibilità del prestatore di lavoro di revocare il proprio consenso, anche se tale "diritto" è previsto «*ex lege*» solo con riguardo a talune circoscritte situazioni che risultano in ogni caso più ampie rispetto alla disciplina vigente in precedenza^[166]. Tali situazioni sono state esplicitate tramite rinvio all'art. 8, commi 3, 4 e 5 dello stesso decreto e all'art. 10, comma 1 dello St. lav, si tratta di situazioni che afferiscono alla sfera della salute, dei bisogni di cura della famiglia e dello studio^[167]. Qualora il lavoratore a fronte di una di tali condizioni eserciti il suo diritto di ripensamento, la controparte datoriale non potrà condizionare la revoca del patto alla «compatibilità» con esigenze relative alla gestione aziendale^[168]. In ultimo è rimasta sempre salda la disposizione relativa al rifiuto del lavoratore di stipulare il patto di elasticità, che trova ora collocazione all'art. 6, comma 8 senza differenze – se non di carattere terminologico che non lo inficiano nella sostanza – rispetto al passato^[169].

4.4 Le sanzioni in tema di clausole elastiche.

Già attraverso un'importante pronuncia intervenuta con riguardo alla "prima" disciplina del *part-time* del 1984 contenuta nell'art. 5, i giudici della Corte Costituzionale avevano avuto modo di affermare che la variazione oraria della prestazione lavorativa non poteva avere luogo mediante decisione unilaterale del datore di lavoro, ritenendo oltretutto irragionevole che a seguito dell'inosservanza di una «norma imperativa» disciplinante il contenuto del contratto *part-time*, e posta a protezione del prestatore «contro la pattuizione di clausole vessatorie, potesse derivarne la liberazione del datore di lavoro da ogni vincolo contrattuale»^[170].

Infatti è stato asserito che la nullità delle clausole non si estende anche all'intero contratto, né comporta la trasformazione automatica del rapporto di lavoro a tempo parziale in un contratto *full-time*, ma travolge solo le clausole illegittime, le quali vengono considerate come non apposte^[171].

La Consulta non aveva però dato alcuna risposta rispetto alle «conseguenze sanzionatorie» derivanti dalla violazione dei vincoli di fonte legale e di fonte contrattuale in tema di clausole elastiche^[172].

[164] Così A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 891; R. VOZA, *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1121.

[165] Così R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1120; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 226; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*, p. 891.

[166] In tal senso R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1122; R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 231; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[167] Si fa riferimento nello specifico a patologie oncologiche o cronico-degenerative ingravescenti del lavoratore o di un suo familiare, alla necessità di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità e che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, o alla necessità di cura di figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o portatore di *handicap* (art. 8, commi 3, 4 e 5, d.lgs. n. 81/2015). A queste si aggiungono le ragioni legate al diritto allo studio dei «lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali» (art. 10, comma 1, St. lav.)

[168] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[169] Si v. R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

[170] Così Corte cost., 11 maggio 1992, n. 210, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, 2, p. 731, con nota di P. ICHINO.

[171] In tal senso M. COTTONE, *op. cit.*, p. 931.

[172] Così M. COTTONE, *op. loc. cit.*

A ciò – nel perdurante silenzio della legge – avevano pensato i giudici di merito, che in diverse occasioni si erano espressi nel senso di riconoscere al lavoratore una maggiorazione retributiva a titolo di risarcimento per le prestazioni svolte, da determinarsi in via equitativa, poiché il lavoratore svolgendo la prestazione in esecuzione di clausole elastiche illegittime avrebbe sopportato «una maggiore penosità ed onerosità rispetto a un rapporto a tempo parziale con orario rigido preventivamente pattuito»^[173].

Come sanzione per la violazione delle norma in tema di clausole elastiche e flessibili, il d.lgs. n. 276/2003 aveva riconosciuto al lavoratore il diritto a ricevere un ulteriore emolumento – in aggiunta alla retribuzione dovutagli – a titolo di risarcimento del danno (nuovo comma 2-*bis*, d.lgs. n. 61/2000)^[174].

In particolare si noti che una norma affine a questa non era presente nella quadro normativo vigente *ante* 2003, e che nella disciplina riformata che ne ha fatto seguito appariva comunque non sufficiente richiedendo rimedi più «incisivi» tali da scoraggiare simili condotte illegittime^[175]. Inoltre la sanzione aveva valenza «meramente risarcitoria» che pareva superflua se si tiene conto del fatto che il «disagio» patito dal lavoratore poteva essere liquidato «secondo i principi generali che regolano i contratti»^[176]. Tuttavia il legislatore ha scelto di ricorrere ad un termine poco felice quale quello di “emolumento”, che dà l'impressione che la suddetta sanzione anziché avere carattere di risarcimento, abbia piuttosto il carattere di «un'ulteriore retribuzione» da individuare in relazione al difficoltà sofferta del lavoratore^[177].

Oggi il diritto del lavoratore alla corresponsione di un'ulteriore somma a titolo di risarcimento, oltre alla retribuzione dovutagli, in conseguenza del mancato rispetto dei limiti posti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, è collocato all'art. 10, comma 3, d.lgs. n. 81/2015^[178]. Inoltre per completezza occorre richiamare qui anche l'art. 6, comma 6, il quale prevede che nell'ipotesi in cui non vi sia alcuna disciplina collettiva in materia di clausole elastiche, il patto individuale che dispone l'inserimento delle clausole medesime nel contratto deve categoricamente contenere «a pena di nullità» un nucleo minimo di regole legali^[179]. In aggiunta alcuni Autori hanno specificato che la clausola rimane «nulla» anche se vi sia stato l'accertamento della commissione di certificazione, la quale potrà invece essere chiamata a rispondere «in termini risarcitori per violazione dei propri doveri professionali, avendo certificato un accordo nullo»^[180].

[173] Si v. Pret. Firenze 7 gennaio 1993 consultata tramite la banca dati giuridica on-line *Leggi d'Italia P.A.* Cfr. M. COTTONE, *op. cit.*, p. 932, la quale puntualizza oltretutto che il rapporto di lavoro sarebbe continuato a svolgersi secondo le modalità originariamente pattuite nel contratto individuale. L'Autrice riferisce anche che sulla determinazione del risarcimento da liquidarsi al lavoratore, i giudici hanno seguito diverse strade: alcuni hanno ritenuto opportuno che dovesse essere liquidato in «una percentuale della retribuzione erogata in forza dell'orario contrattuale», altri diversamente «in una percentuale della differenza tra la retribuzione percepita e quella prevista per il lavoro a tempo pieno».

[174] Così R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 223; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 972; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 101; M. COTTONE, *op. cit.*, p. 933. Sul punto era intervenuta anche la giurisprudenza, si v. Cass., Sez. Lav., 23 gennaio 2009, *TDA srl c. T.R.*, n. 1721, dove si legge che «dall'accertata illegittimità di tali clausole non consegue l'invalidità del contratto part-time, né la trasformazione in contratto a tempo indeterminato, ma solo l'integrazione del trattamento economico (ex art. 36 Cost. e art. 2099 c.c., comma 2), atteso che la disponibilità alla chiamata del datore di lavoro, di fatto richiesta al lavoratore, pur non potendo essere equiparata a lavoro effettivo, deve comunque trovare adeguato compenso, tenendo conto della maggiore penosità ed onerosità che di fatto viene ad assumere la prestazione lavorativa per la messa a disposizione delle energie lavorative per un tempo maggiore di quello effettivamente lavorato». Cfr. G. GIRARDI, *op. cit.*, pp. 285 – 286. Il medesimo contenuto della sentenza sopra citata è ripreso anche in Cass., Sez. Lav., 08 giugno 2011, n. 12467, *Autostrade per l'Italia spa c. M.D., O.G., D.L.G., V. V., M.A.*, consultata tramite la banca dati giuridica on-line *Leggi d'Italia P.A.*

[175] In tal senso A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[176] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 102.

[177] Cfr. M. COTTONE, *op. loc. cit.*; A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[178] Così R. SANTUCCI, *op. ult. cit.*, p. 232; R. DEL PUNTA, *op. cit.*, p. 696.

[179] Si v. R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 1121.

[180] Così R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

CAPITOLO 5

LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E COMPITI DI CURA FAMILIARE

1. Dalla conciliazione alla riconciliazione.

Ancora oggi la società italiana si presenta modellata secondo un prototipo definito «*classic male-breadwinner model*», in ragione di un retaggio culturale tutt'ora in parte radicato nel nostro Paese in base al quale agli uomini e alle donne sono affidati compiti diametralmente opposti: ai primi, quello di mantenere la famiglia attraverso la produzione di un reddito sufficiente a garantirne il sostentamento; alle seconde, invece, quello di cura della famiglia e dell'ambiente domestico^[1].

L'ingresso della manodopera femminile nel mondo del lavoro anziché condurre concretamente ad una redistribuzione dei ruoli, ha determinato il sorgere della delicata questione su come poter conciliare i tempi della famiglia con quelli del lavoro^[2].

Infatti inizialmente questa tematica era percepita – e ancora oggi da alcuni è sentita – come il «problema delle donne» di coniugare le responsabilità familiari con gli «impegni professionali»^[3]. Dal momento in cui la loro partecipazione al mercato del lavoro è divenuta più stabile, si è reso indispensabile un cambiamento di prospettiva: dalla conciliazione come un problema strettamente femminile, alla conciliazione come «una questione sociale più generale», ponendo così anche le basi per una totale trasformazione dell'«organizzazione del lavoro nell'impresa»^[4].

Di questo processo si è fatta promotrice la Comunità europea attraverso l'adozione di diversi atti, tra i quali rileva in particolare ai fini del presente lavoro la dir. 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale^[5]. Inoltre, sempre a livello europeo, sono stati inseriti nell'ambito delle misure di promozione delle pari opportunità specifici strumenti per favorire la conciliazione tra vita familiare e vita professionale, e anche la condivisione del lavoro

[1] Cfr. R. VOZA, *Le misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, in *Lav. giur.*, 2015, 1, p. 13; R. RIZZA, M. SANSAVINI, *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di «work-life balance»*, in *Riv. it. sociologia*, 2010, 1, pp. 5 – 6.

[2] Si v. M. NALDINI, S. SARACENO, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011, pp. 7 e ss., le quali evidenziano che a far vacillare il tradizionale assetto famiglia-lavoro è stato proprio l'ingresso della donna nel mondo del lavoro.

[3] Cfr. F. ZAJCZYK, B. BORLINI, *Donne e uomini tra lavoro e vita familiare: un cambiamento che va aiutato*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, 119, pp. 97 e 99.

[4] In tal senso F. ZAJCZYK, B. BORLINI, *op. cit.*, p. 97; S. ZAMAGNI, V. ZAMAGNI, *op. cit.*, p. 6; M. MARINO, *La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una «policy» per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*, in *Riv. giur. Mezzogiorno*, 2012, 1 – 2, p. 296; T. CANAL, *L'equilibrio tra vita e lavoro non è più una questione di genere*, in *www.ingener.it*, 30 aprile 2014. Tra gli altri si v. in particolare B. POGGIO, *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, 119, p. 72, la quale definisce la conciliazione come «un'esigenza che non va declinata solo al femminile, né circoscritta solo alle famiglie, ma che va invece considerata come elemento imprescindibile e qualificante dell'idea di lavoro».

[5] Si rinvia al Considerando n. 5 delle dir. 97/81/CE, laddove viene ribadito come obiettivo della CE quello di «promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini» anche attraverso «un'organizzazione più flessibile del lavoro», di modo che il binomio vita-lavoro possa essere impostato su basi conciliative e non oppostive. Si ricordi qui pure la Carta di Nizza (2000) che all'art. 33 tipizza il principio della conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

di cura^[6]. In ambito nazionale le istanze di conciliazione vita-lavoro hanno trovato una decisa risposta nella l. n. 53/2000^[7], la quale si era posta come proposito di armonizzare i tempi del lavoro con quelli della famiglia, attraverso strumenti che intervenivano su più livelli.

Sugli stessi presupposti nel 2006 è stato adottato il c.d. Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), costituito da un complesso di disposizioni indirizzate a impedire e rimuovere forme di discriminazione nel campo delle pari opportunità, investendo diversi aspetti, tra i quali anche i rapporti economici. In particolare assume notevole importanza ai fini della presente trattazione, l'art. 42 del suddetto Codice, il quale incoraggia, tra i diversi propositi affermati, ad orientare le “azioni positive” nella direzione della promozione, «anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, [di un] «equilibrio tra responsabilità familiari e personali», così come pure di una diversa redistribuzione delle «responsabilità fra i due sessi»^[8].

Ed è proprio nella direzione del superamento della rigidità dei ruoli “culturali” che si sono impegnate le istituzioni europee, le quali attraverso il “Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)” hanno rilevato la necessità di incoraggiare il “*work-life balance*” in tutte le fasi dell'esistenza della persona a prescindere dal genere, favorendo in tal modo la parità uomo-donna, incrementando l'occupazione femminile, potenziando i servizi di cura per figli in tenera età e promuovendo tipologie contrattuali flessibili^[9].

In tale campo ci si è spinti dunque a considerare la conciliazione come un «contenitore [eterogeneo e complesso] di diritti di tutti», parlando ora di «ri-conciliazione” o “conciliazione condivisa”», allo scopo di promuovere una ripartizione delle responsabilità di cura non solo sul piano delle «pari opportunità per le donne», ma anche sul piano dei diritti fondamentali della persona come «affermazione del diritto di tutti a disporre del tempo di *care*»^[10], forti della convinzione però che si tratta di mutamenti «culturali» che richiedono tempo e rispetto ai quali il diritto può esplicare una contenuta funzione di indirizzo^[11].

Non è mancato però chi ha voluto rimarcare sul piano concettuale la più “corretta” collocazione del tema della conciliazione nel campo della dell'uguaglianza di genere piuttosto che in quello delle pari opportunità, poiché è stato sostenuto che in questo ultimo caso, si allontanerebbe il problema dalla situazione attuale, in cui le donne continuano ad essere le principali “titolari” dei compiti di cura necessitando di misure di sostegno sempre più incisive^[12].

[6] Gli strumenti conciliativi e di condivisione dei compiti di cura ai quali si fa implicitamente riferimento sono i congedi di maternità (dir. 92/85/CE), di paternità e i congedi parentali (dir. 96/34/CE abrogata dalla dir. 2010/18/UE).

[7] Cfr. A. NICCOLAI, *op. cit.*, p. 247. Si ricordi che le norme a sostegno della maternità e della paternità sono poi confluite nel T.U. in materia (d.lgs. n. 151/2001).

[8] Si v. G. CAPORALI, *La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro tra diritto costituzionale e normativa comunitaria*, in *Dir. società*, 2009, 2, pp. 344 – 345.

[9] Si v. M. MARINO, *op. cit.*, p. 298. Per la lettura del Patto si rinvia a [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=IT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=IT) - (consultazione del 27. X. 2016).

[10] A. R. TINTI, *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, p. 184.

[11] Così M. ALTIMARI, *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, cit., pp. 370 – 371.

[12] Cfr. G. CAPORALI, *OP. CIT.*, p. 331; R. RIZZA, M. SANSAVINI, *OP. CIT.*, p. 5. A PROVA DEL PERSISTENTE SQUILIBRIO NELLA DIVISIONE DEI COMPITI DI CURA SI V. M. C. ROMANCI, L. MENCARINI, M. L. TANTURRI (A CURA DI), *USO DEL TEMPO E RUOLI DI GENERE : TRA LAVORO E FAMIGLIA NEL CICLO DI VITA*, ROMA, ISTAT, 2012, p. 12, DOVE SI RIPORTA CHE LE RESPONSABILITÀ FAMILIARI GRAVANO ANCORA PER «TRE QUARTI» SULLE DONNE.

2. Critiche e correttivi in tema di conciliazione.

Rispetto alla tematica della conciliazione e agli strumenti attraverso i quali essa è realizzata, è possibile mettere in luce alcuni profili di criticità che spesso sono di impedimento alla sua concreta affermazione nei diversi contesti nei quali è chiamata a promuovere un equilibrio tra la sfera privata e la sfera professionale.

Un primo aspetto riguarda la tendenza a considerare la vita lavorativa e la vita privata come «domini alternativi» incapaci di comunicare tra loro per raggiungere un punto di incontro^[13]. È questa una visione che assorbe le influenze di una concezione del lavoro di stampo «fordista»^[14], in cui l'obiettivo dell'incremento della produzione e la massimizzazione dei profitti – attraverso la meccanizzazione del lavoro – si traduceva in tempi di lavoro rigidi e “automatici”, che condizionavano inevitabilmente i ritmi della vita del lavoratore^[15]. Per questo si usa spesso parlare di «tempo “liberato”», per esprimere l'esistenza di una relazione di «dipendenza del tempo di vita dal tempo di lavoro»^[16].

Un altro aspetto attiene invece al fatto che nel nostro Paese si è preferito improntare la questione della conciliazione sui termini «famiglia-lavoro», spostando addirittura in primo piano il nucleo familiare^[17]. Tuttavia questa scelta di matrice ideologica non si è tradotta sul piano concreto in veri e propri interventi di politica del diritto^[18]. A sostegno di ciò è necessario citare un terzo aspetto, ossia la tipologia di *welfare* adottata in Italia^[19].

Più precisamente il nostro Paese ha accolto un sistema di *welfare* di tipo «familista», che accolla quasi tutta l'intera spesa relativa alle responsabilità di cura alla famiglia, con uno scarso impegno pubblico in termini di risorse economiche da destinare ai servizi per l'infanzia e ai servizi di *eldercare*^[20].

Per favorire un'efficace conciliazione è possibile individuare un primo correttivo a livello concettuale, intendendo la conciliazione come una necessità non solo delle donne o delle famiglie, ma come una componente essenziale e connaturata alla nozione di «lavoro»^[21].

In secondo luogo è auspicabile la diffusione in seno alle imprese di « [buone] pratiche di gestione» delle risorse umane, per far sì che chi sceglie di usufruire degli strumenti conciliativi non sia poi sfavorito, o ancora peggio discriminato, in ragione delle condizioni di lavoro scelte^[22].

[13] Così B. POGGIO, *op. cit.*, p. 70.

[14] Si v. B. POGGIO, *op. loc. cit.*

[15] Per un approfondimento sulla trasformazione dell'organizzazione del lavoro e il fordismo in particolare si v. la voce “Lavoro” in *Treccani enciclopedia on-line*.

[16] Così si esprime A. NICCOLAI, *op. cit.*, p. 244.

[17] In tal senso B. POGGIO, *op. cit.*, p. 71.

[18] Così B. POGGIO, *op. loc. cit.*

[19] Cfr. M. BROLLO, *Il lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1179.

[20] Si v. R. RIZZA, M. SANSVINI, *op. cit.*, pp. 7 e 26; M. C. ROMANO, L. MENCARINI, M. L. TANTURRI, *op. cit.*, p. 13; S. ZAMAGNI, V. ZAMAGNI, *op. cit.*, p. 77; E. REYNERI, F. PINTALDI, *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, Il Mulino, 2012, p. 34; M. MAGNANI, *La famiglia nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 4 – 5, p. 855. La tendenza è dunque quella a ripiegare sulle reti parentali per la cura soprattutto dei più piccoli che risultano essere una «risorsa preziosa e cruciale [...] per la conciliazione» (così M. NALDINI, S. SARACENO, *op. cit.*, p. 138).

[21] Così B. POGGIO, *op. cit.*, p. 72.

[22] Si v. B. POGGIO, *op. cit.*, p. 73, la quale sottolinea che ai lavoratori e alle lavoratrici che si avvalgono di strumenti di conciliazione non si deve pensare come ad una «risorsa “a perdere”».

In terzo luogo è necessario che vengano ripensate le azioni sul *welfare* in modo da ampliare l'offerta di servizi di prima infanzia e di cura della persona in generale, per favorire concretamente la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro^[23].

Un ultimo presupposto per far sì che le politiche conciliative esplichino una tangibile utilità è quello di rendere i «diversi attori» della conciliazione partecipi sia nella fase progettuale sia in quella realizzativa, prestando attenzione anche alle caratteristiche territoriali e culturali dell'ambiente in cui tali strategie dovranno poi trovare in concreto attuazione^[24]. Infatti esse producono importanti vantaggi sia in termini di rinnovamento che di progresso socio – economico e anche culturale^[25].

2.1 Segue: le politiche aziendali “family friendly”.

Una trattazione a parte merita la tematica delle politiche aziendali “*family friendly*”, con tale espressione si allude alla strategia aziendale che guarda alla conciliazione famiglia-lavoro come ad un'opportunità di crescita per l'impresa, e non come un ostacolo allo sviluppo di quest'ultima^[26].

Infatti spingere un'attività economica ad agire sul mercato tenendo conto di aspetti socialmente rilevanti, tra i quali spicca l'armonizzazione tra la sfera professionale e la sfera personale, favorisce, da un lato, la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici con responsabilità familiari al mercato del lavoro, e dall'altra porta ad un incremento dei profitti per l'impresa, a seguito del vantaggio competitivo ottenuto^[27].

Il riconoscimento da parte dell'impresa della gravosità dei carichi familiari sul lavoratore, non soltanto dal punto di vista «emotivo», ma anche «finanziario», la rende consapevole del fatto che un lavoratore “soddisfatto” e con meno preoccupazioni *extra-lavorative* è un lavoratore più produttivo. Dunque l'adozione di misure favorevoli alla famiglia porta a tutta una serie di benefici, anche all'impresa stessa.

Quali sono in sostanza queste misure e quali vantaggi concreti si possono ottenere se le imprese adottano una simile strategia?

Tra le prime misure che possono essere promosse dall'azienda vi è l'offerta di servizi di asilo nido *in loco* all'interno dell'azienda stessa, di aiuti economici per la cura dei bambini e dei disabili^[28]. A queste si lega anche la diffusione di una cultura alla valorizzazione della famiglia come risorsa, promossa attraverso il “*fare informazione*” circa le possibilità di conciliazione sviluppate dall'impresa e le modalità di fruizione delle stesse, oltretutto informare anche sugli strumenti predisposti a livello normativo^[29]. Inoltre è auspicabile la creazione di «opportunità di lavoro flessibile» (*part-time*, telelavoro, ...) che consentono indubbiamente di contemperare

[23] Così V. FILI, *Obiettivi e finanziamenti delle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni, misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Caucci Editore, 2015, pp. 485 e ss., dove si precisa anche che le azioni sul *Welfare* per essere «efficaci» richiedono copiose «risorse finanziarie».

[24] In tal senso B. POGGIO, *op. cit.*, p. 74.

[25] Così C. CRISTINI, *Conciliare i tempi non è una questione privata*, in www.ingener.it, 31 marzo 2016.

[26] Cfr. B. DE MICHELI, *Conciliazione e welfare aziendale in Italia luci e ombre*, in www.ingener.it, 20 maggio 2015.

[27] Si v. il report realizzato dall'ILO *Working and family: Creating a family – friendly workplace*, Gender, Equality and Diversity Branch (GED) – Conditions of Work and Equality Department, ILO, 2015, *passim*, consultabile all'indirizzo web http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410189.pdf (consultazione del 31. X. 2016).

[28] Si v. i risultati della ricerca condotta dall'ISTAT *Pratiche di welfare aziendale e corporate social responsibility*, in *Rapporto annuale 2015 – La situazione del paese*, ISTAT, 2015, p. 172; B. DE MICHELI, *op. cit.*

[29] Cfr. *Working and family*, *cit.*; C. CRISTINI, *op. cit.*

le esigenze personali con gli impegni professionali^[30]. Tuttavia si evidenzia come in particolare il *part-time* e il telelavoro in quest'ottica vengano stigmatizzati^[31].

Veniamo ora ad elencare i vantaggi derivanti dall'adozione di misure "*family friendly*". Innanzitutto si accresce il «coinvolgimento» dei lavoratori, poiché costoro tenderanno a sentirsi maggiormente valorizzati nello svolgimento della propria mansione, oltretutto soddisfatti del loro posto di lavoro, riducendo al minimo il fenomeno dell'assenteismo e incrementando il rendimento dei dipendenti^[32].

Inoltre le misure "*family friendly*" producono sul lungo periodo un abbattimento dei costi che determina un grande risparmio di spesa conseguente al lievitare della produzione^[33].

Altro beneficio è individuabile nella promozione della progressione di carriera e nella permanenza delle donne nel mercato del lavoro; se infatti si diffondono "buone pratiche" aziendali di incentivo anche per i padri-lavoratori ad usufruire dei servizi offerti dall'impresa, la donna madre e/o lavoratrice sentirà meno la pressione delle responsabilità familiari^[34]. In stretta connessione con quanto poc'anzi affermato si consideri anche che, simili strategie possono contribuire positivamente al superamento di discriminazioni fondate sul genere^[35].

Da ultimo non può essere tralasciato un dato molto significativo che riguarda la tipologia di imprese che competono sul mercato italiano. Si tratta per lo più di imprese di medio-piccole dimensioni, che non hanno possibilità di effettuare grandi investimenti nel campo del *welfare* aziendale, risultando così indispensabile unire le forze in una strategia comune, realizzando «una rete di comunicazione e di condivisione» in relazione a tali politiche^[36].

3. Il *part-time* come strumento di policy a sostegno della conciliazione: opportunità o limite?

Sin dalla sua origine il contratto di lavoro a tempo parziale in ragione della sua particolare struttura flessibile, si è posto come valida soluzione alle difficoltà derivanti dalla «doppia presenza» femminile^[37] nel mondo del lavoro, poiché un'organizzazione dell'orario di lavoro basata su di una riduzione del tempo della prestazione lavorativa contrattualmente pattuita soddisfa senza dubbio le esigenze conciliative della lavoratrice e/o del lavoratore^[38].

In dottrina ma non solo, si è correttamente definito il *part-time* come un negozio in cui le diverse esigenze delle parti contrattuali – da un lato quella della lavoratrice/lavoratore di beneficiare di un orario ridotto per assolvere i compiti di cura o diversamente per svolgere un altro tipo di attività (lavorativa, di studio,...); dall'altro quello della parte datoriale di favorire una gestione flessibile dell'organizzazione aziendale – possono contemperarsi tra loro^[39].

[30] In tal senso cfr. *Pratiche di welfare aziendale e corporate social responsibility*, loc. cit.

[31] Si v. più nel dettaglio *supra*, p. 68. Sul tema della stigmatizzazione del *part-time* cfr. anche S. BRUN, Intervento, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2016, in corso di stampa.

[32] Si v. *Working and family*, cit.

[33] *Ibidem*.

[34] *Ibidem*.

[35] *Ibidem*.

[36] Si v. E. COLOGNA, *Verso un welfare aziendale per la conciliazione nelle pmi*, in *www.ingenere.it*, 2 marzo 2016.

[37] Sul concetto di "doppia presenza" si rinvia a L. BALBO, *op. cit.*, p. 3.

[38] Così M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 364; R. RIZZA, M. SANSAVINI, *op. cit.*, p. 24.

[39] In tal senso L. CALAFÀ, *op. cit.*, pp. 1195 – 1196; A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 33.

Le caratteristiche di tale istituto hanno finito così per assumere contorni sempre più “rosa” a seguito del quasi totale utilizzo di questo tipo di contratto da parte della manodopera femminile^[40], caratterizzato per l'appunto da un minor impegno lavorativo in termini orari in favore del dispiegarsi del tempo della vita^[41]. Infatti i dati statistici più recenti testimoniano che nel 2015 in Italia il tasso di donne occupate *part-time* era del 32,4% contro l'esiguo 8,0% dei *part-timers* uomini^[42]. Inoltre è stata registrata una diminuzione del «gender gap» nell'ingresso nel mercato del lavoro, per effetto dell'abbassamento del livello di occupazione in quei settori in cui è impiegata soprattutto la forza-lavoro maschile (es. settore edile)^[43]. Oltre a ciò si rileva pure una riduzione della differenza di percentuale tra le donne-madri e le donne senza figli man mano che il livello di istruzione aumenta, al quale si aggiunge però una precisazione che attiene alla difficoltà ancora persistente tra le donne con un basso livello di studio e straniere di armonizzare i temi di vita con i tempi del lavoro a causa dell'impossibilità di poter contare sul sostegno di una rete familiare. Per non parlare poi del fatto che, sebbene nel nostro Paese il livello di occupazione sia in lieve crescita, ad esso non corrisponde una diminuzione del livello degli *outsiders* dal mercato del lavoro^[44].

Da questo quadro emerge che il lavoro a tempo parziale rappresenta ancora oggi per le donne la principale «opportunità di occupazione», che in parte allontana ma non supera del tutto quel “vecchio” «trade-off» che imponeva una scelta netta: o il lavoro o la famiglia^[45]. Come argomento a supporto di questa affermazione, si rinvia ad un altro dato statistico che mostra come il *part-time* risulti ancora scarsamente diffuso in Italia anche tra le stesse donne rispetto al resto d'Europa^[46].

Molteplici sono le ragioni che possono giustificare tale dato, tra le quali si inserisce innanzitutto il fatto che il lavoro a tempo parziale sembra perdere lentamente il suo preminente carattere conciliativo, per assumere sempre più i connotati di un istituto che conduce verso la «marginalizzazione» dei *part-timers*^[47].

Infatti, essendo soprattutto le donne a fare ricorso a questo tipo di contratto, si rischia di alimentare il già persistente fenomeno della segregazione femminile, determinando il rischio di vere e proprie discriminazione in base al genere^[48]. Inoltre ad una riduzione dell'orario di lavoro corrisponde un minore livello retributivo, oltre che una minor possibilità di avanzamento di «carriera» unitamente ad un «deterioramento delle competenze» dettato anche dalla limitata possibilità di usufruire di «sistemi di formazione professionale e di premialità»^[49].

[40] Così L. CALAFÀ, *op. cit.*, p. 1195; M. ALTIMARI, *op. loc. cit.*; M. MAGNANI, *op. cit.*, p. 851.

[41] Sul punto si v. A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, 119, pp. 41 e ss.; M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 6, p. 1256, dove l'Autrice sottolinea che la prevedibilità dei tempi di lavoro facilita la conciliazione, deducendo che la flessibilità connaturata al *part-time* declinata in questi termini risulta «buona» per il lavoratore» contribuendo al suo «benessere».

[42] I dati sopra citati sono ricavati dalle statistiche EUROSTAT riguardanti gli occupati a tempo parziale in base a rilevazioni percentuali effettuate in relazione al genere e all'età. Per una lettura diretta delle statistiche si rinvia a http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/dd/Persons_employed_part-time%2C_age_group_15%E2%80%93364%2C_2014_%28%C2%B9%29_%28%25_of_total_employment%29_YB16.png (consultazione del 29. X. 2016).

[43] Cfr. *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, in *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia* (BES), ISTAT, 2015, p. 106; R. VOZA, *op. ult. cit.*, p. 13.

[44] Si v. *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia*, cit., p. 108.

[45] Così A. MINERVINI, *op. cit.*, p. 34; F. ZAJCZYK, B. BORLINI, *op. cit.*, p. 97.

[46] In tal senso si v. A. MINERVINI, *op. loc. cit.*

[47] Si v. A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *op. cit.*, p. 41.

[48] Così R. RIZZA, M. SANSAVINI, *op. cit.*, p. 25; A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *op. loc. cit.*; P. VILLA, *op. cit.*, p. 343.

[49] In tal senso A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *op. loc. cit.*

Negli ultimi anni il *part-time* ha dismesso i panni di strumento di conciliazione per affermarsi sempre più invece come canale preferenziale delle aziende per far fronte a problemi strutturali interni inerenti la sua organizzazione, sulla base delle concrete possibilità che tale contratto offre di gestire sul piano temporale i rapporti di lavoro con una maggiore flessibilità^[50].

Preme in ultimo sottolineare l'affermarsi di un fenomeno – tutt'altro che confortante – il quale tende ad incidere negativamente su uno dei principi cardine del lavoro a tempo parziale, la volontarietà. Infatti a seguito della crisi economica in Italia si è registrato un aumento del tasso di *part-time* involontario, che è addirittura «più del doppio» rispetto al resto dei Paesi UE^[51], dettato da due motivi principali: la scarsità di servizi di *care*, e di opportunità di lavoro a tempo pieno^[52].

3.1 L'impatto della disciplina legale in tema di lavoro a tempo parziale sulla vita sociale dei *part-timers*.

Dagli studi sociologici condotti sul lavoro a tempo parziale, è stato rilevato come il *part-time* inserendosi tra i contratti caratterizzati da un elevato grado di flessibilità, produca nella vita dei lavoratori titolari di questa tipologia contrattuale un certo disagio occupazionale^[53].

Infatti la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro costringe il lavoratore a ri-programmare di frequente i tempi della sua esistenza al variare delle esigenze organizzativo-produttive dell'impresa, portandolo a sostenere un considerevole «costo umano»^[54]. Il concetto di «costo umano» può essere individuato come il sacrificio sofferto dal prestatore di lavoro flessibile, la cui sfera privata e familiare viene ad essere condizionata dai tempi dell'impresa^[55].

La precarietà rientra tra questa particolare tipologia di «costi» incidendo sulla vita del lavoratore sotto diversi profili^[56].

Innanzitutto essa porta a sviluppare un'alta percezione di instabilità dovuta al fatto che tale tipologia contrattuale non garantisce una buona dose di certezza rispetto al futuro personale e familiare del lavoratore, poiché la flessibilizzazione del lavoro mette a dura prova costui con continui stravolgimenti temporali della prestazione lavorativa^[57]. Oltre tutto priva il prestatore della possibilità di crescita in termini professionali attraverso la frequentazione di corsi formativi; in sostanza ostacola la sua progressione di carriera e lo sviluppo di una sua «identità lavorativa» che costituisce una componente essenziale «dell'identità personale e sociale»^[58].

[50] Cfr. R. SANTUCCI, *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act"*, cit., pp. 217 e 228; *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia*, cit., p. 108; A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *op. cit.*, p. 43.

[51] Si v. *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia*, loc. cit.

[52] Cfr. A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *op. cit.*, p. 50; M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1253; E. REYNERI, F. PINTALDI, *op. cit.*, p. 46; M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 365. Si assiste ad un progressivo passaggio del *part-time* da strumento conciliativo ad «ammortizzatore sociale» (così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1254).

[53] Così M. BROLLO, *op. ult. cit.*, p. 1248.

[54] In tal senso L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Roma – Bari, Editori Laterza, 2007, p. 4.

[55] Così L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, loc. cit.

[56] Si v. L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, cit., p. 76; *Id.*, *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Roma – Bari, Editori Laterza, 2014, p. 8.

[57] Così P. VILLA, *op. cit.*, p. 349; L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, cit., p. 77; *Id.*, *Vite rinviate*, cit., p. 9.

[58] In tal senso P. VILLA, *op. loc. cit.*; L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, cit., p. 79; *Id.*, *Vite rinviate*, cit., p. 10.

A ciò si aggiunge il fatto che ai *part-timers* non viene nemmeno offerta una adeguata tutela sul piano della sicurezza sociale^[59], e tali lavoratori, non a caso, sono individuati di frequente con l'espressione «*working poors*», in ragione della minor ricchezza in termini retributivi, conseguenza diretta di un rapporto di lavoro ad orario ridotto^[60].

Si evidenzia poi che tutti gli aspetti sopra citati hanno ingenerato una disparità di trattamento rispetto a quei lavoratori impiegati con contratti *standard* aumentando l'insoddisfazione tra i *part-timers*^[61].

Una particolare menzione merita la donna che è lavoratrice e madre, la quale si trova ad avvertire con maggior intensità questo disagio dovuto alla precarietà, che disturba il suo benessere psicologico^[62].

Tra gli effetti negativi di questa condizione precaria non possono essere trascurati nemmeno quelli di carattere «psicologico o psico-sociale», i quali possono essere «interiorizzati» dal prestatore e – nella peggiore delle ipotesi – segnare profondamente la «struttura della personalità e del comportamento»^[63].

La condizione del lavoratore a tempo parziale così inquadrata mette in luce una situazione esistenziale dei *part-timers* segnata da profonda insicurezza proprio in quegli ambiti dove la persona si determina: la famiglia e il lavoro.

4. La risposta degli ultimi interventi normativi al work-life balance in materia di lavoro a tempo parziale: il part-time parentale e di protezione.

Una delle più interessanti innovazioni introdotte dalla riforma enunciata nel *Jobs Act* in materia di lavoro a tempo parziale riguarda il *part-time* parentale, il quale si inserisce a pieno diritto tra quegli strumenti che si pongono come obiettivo di conciliare i tempi della famiglia con i tempi del lavoro.

Tale istituto è regolato al comma 7, dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015, dove il legislatore delegato ha previsto per il lavoratore o la lavoratrice una nuova possibilità di trasformazione "temporanea" del proprio rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time* a tutela della loro «genitorialità»^[64]. Si tratta di una particolare opportunità di conciliazione che consente ai lavoratori di scegliere tra due soluzioni alternative tra loro: la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale al posto della fruizione del congedo parentale.

Il testo della norma stabilisce che i lavoratori – di entrambi i generi si intende – possono domandare, «per una sola volta», in sostituzione «totale o parziale» del congedo parentale e per un periodo corrispondente, la riduzione dell'orario di lavoro in misura inferiore al tempo pieno^[65].

Il fatto che la richiesta possa essere presentata – per espressa previsione di legge – «una sola volta» dal lavoratore, rappresenta un limite normativo alla possibilità di usufruire di tale beneficio, poiché fissa l'arco temporale entro cui il diritto in questione può essere esercitato^[66].

[59] Cfr. P. VILLA, *op. loc. cit.*; L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, cit., p. 81; Id., *Vite rinviate*, cit., p. 11.

[60] In tal senso M. BROLLO, *op. loc. ult. cit.*

[61] Così P. VILLA, *op. loc. cit.*

[62] Cfr. S. SCARPONI, *Precarietà e tutela del lavoro femminile*, in *Lav. dir.*, 2010, 3, p. 371.

[63] Cfr. L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce*, loc. cit.

[64] Così M. ROCCELLA, *op. cit.*, p. 179; V. BAVARO, *op. cit.*, p. 230; M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 360; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 893; S. DI NINNO, *op. cit.*, p. 138; R. VOZA, *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, cit., p. 1123.

[65] Cfr. M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[66] Così V. BAVARO, *op. loc. cit.*

La sua interpretazione in apparenza può sembrare categorica e fuorviante, ma in realtà se si presta la dovuta attenzione al dettato della norma, si evince che il periodo a cui si fa riferimento per poter richiedere la trasformazione nell'ipotesi in esame, è il periodo di fruibilità del congedo parentale. Dunque sulla base del ragionamento che un lavoratore o una lavoratrice possono diventare genitori più volte nel corso della loro vita, si può concludere che gli stessi potranno domandare di conseguenza più volte la trasformazione ex art. 8, comma 7^[67].

Il secondo limite posto dalla sopracitata disposizione riguarda la misura massima della riduzione dell'orario che non potrà essere superiore al 50 per cento^[68]. Inoltre il datore di lavoro di lavoro è tenuto a dare corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. (art. 8, comma 7, secondo periodo).

In realtà questa possibilità riconosciuta al lavoratore *ex lege* in alternativa al congedo parentale era stata già prevista a livello di contrattazione collettiva dal CCNL commercio rinnovato nel 2004 all'art. 87 – e mantenuta poi successivamente fino alla versione corrente prorogata nel marzo 2015 (art. 90^[69]) – «per i primi tre anni di vita del bambino»^[70].

In dottrina è stato evidenziato che il comma 7 dell'art. 8 non sia «coerente» con la disciplina sui congedi parentali, poiché quest'ultima prevede che tali congedi possano essere fruiti «non solo a giorni, ma anche ad ore», corrispondendo così quest'ultimo caso ad «un' articolazione a tempo parziale del congedo», che viene a combaciare con «un'articolazione a tempo parziale del rapporto»^[71]. Se ne evince una mancanza di coordinazione con la normativa sui congedi parentali^[72], ma anche tanti dubbi interpretativi sulla precisa definizione della disposizione temporale della prestazione e della sua durata^[73].

Nel 2015, il legislatore delegato nell'ambito della realizzazione di grandi manovre nel mondo del lavoro, ha riservato pure uno specifico spazio di intervento per la tematica della conciliazione tra esigenze di cura, vita e lavoro, attuato mediante l'adozione del d.lgs. n. 80 del 2015 (*«Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183»*)^[74].

[67] In tal senso V. BAVARO, *op. loc. cit.*

[68] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; M. ALTIMARI, *op. ult. cit.*, p. 361.

[69] «Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a *part-time* dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.» (art. 90 CCNL commercio 2015). Il testo del CCNL commercio 2015 rinnovato in data 30-03-2015 è consultabile alla pagina web http://www.cnel.it/application/xmanager/projects/cne/attachments/shadow_schede_contratto_corrente_attachment/files/000/781/060/16725.pdf (consultazione del 12. X. 2016).

[70] In tal senso A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[71] Così M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*, p.179.

[72] Sul punto si rinvia a M. ROCCELLA, *op. loc. cit.*

[73] Cfr. V. BAVARO, *op. cit.*, pp. 230 – 231; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.* Una valevole conclusione – alla quale giunge V. BAVARO, *op. loc. cit.* – è quella di ritenere che « trattandosi di un *part-time* funzionale a garantire il tempo di non lavoro per finalità riconosciute dalla legge come meritevoli di tutela [...] se ne dovrebbe dedurre che durata e collocazione possano essere stabiliti unilateralmente dal lavoratore/lavoratrice, sempre nell'ambito dell'orario di svolgimento del ciclo produttivo».

[74] Si v. V. FILI, *op. cit.*, p. 483.

Tale decreto ha completato il quadro normativo che era stato già delineato dal T.U. sulle misure a protezione e sostegno della genitorialità (d.lgs. n. 151/2001), arricchendone ed estendendone il campo di applicazione^[75].

In coerenza con l'oggetto del presente lavoro, preme soffermarsi su di un particolare istituto: il cosiddetto *part-time* di protezione.

La novità in questione emerge dalla previsione di cui all'art. 24, comma 6, del d.lgs. n. 80/2015, dove si prevede che alla lavoratrice che si trovi alle dipendenze di un datore di lavoro pubblico o privato – fatta eccezione per il lavoro domestico – inclusa in programmi di protezione relativi alla violenza di genere, adeguatamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio^[76], spetta il diritto a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o di tipo orizzontale^[77], con il conseguenziale diritto a ritornare ad essere impiegata a *full-time* su richiesta della stessa lavoratrice^[78].

Quest'ultima disposizione dimostra un'evidente mancanza di armonia tra il d.lgs. n. 80 e il d.lgs. n. 81, poiché la formula dell'art. 24, comma 6 del d.lgs. n. 80/2015 utilizza la "vecchia" distinzione legale tra *part-time* verticale e orizzontale a cui la nuova normativa sul tempo parziale, contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, non fa più riferimento^[79]. Inoltre, la norma stabilisce che questo diritto di trasformazione sussiste solo se vi sia disponibilità nell'organico aziendale di posti a tempo parziale, distinguendosi perciò da quel diritto incondizionato alla trasformazione dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e gravi malattie cronico-degenerative ingravescenti di cui all'art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81^[80].

[75] Cfr. E. FRASCA, *Conciliazione vita-lavoro e tutela della maternità*, in R. Bolognesi, A. Lutri (a cura di), *Il Jobs Act. Tutte le novità del Governo Renzi in materia di lavoro*, Piacenza, LaTribuna, 2015, p. 125.

[76] Art. 24, comma 1, d.lgs. n. 80/2015.

[77] Art. 24, comma 6, d.lgs. n. 80/2015.

[78] Cfr. V. BAVARO, *op. loc. cit.*; M. ALTIMARI, *op. loc. ult. cit.*; A. CIMAROSTI, *op. cit.*, p. 894; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[79] Così A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*; R. VOZA, *op. loc. ult. cit.*

[80] Si rinvia a A. CIMAROSTI, *op. loc. cit.*

CONCLUSIONI.

Nell'arco di poco più di una decina di anni il legislatore è intervenuto innumerevoli volte a modificare il quadro normativo del lavoro a tempo parziale conferendo all'istituto un certo carattere di instabilità. Questa discontinuità, come ha dimostrato il presente lavoro, è emersa in maniera rilevante e si è rivelata essere uno dei punti critici sottesi alla disciplina esaminata, poiché al susseguirsi delle varie legislature è corrisposta una diversa combinazione degli interessi in gioco, ossia un diverso bilanciamento delle esigenze relative all'organizzazione aziendale e delle esigenze personali del lavoratore.

La continua ricerca del giusto equilibrio ha segnato l'evoluzione normativa di questo istituto, che ha proseguito il suo cammino nella direzione della "flessicurezza", tentando di temperare l'apporto di una sempre maggiore flessibilità al contratto di lavoro a tempo parziale con un'adeguata tutela per il lavoratore. L'ultimo intervento normativo – il d.lgs. n. 81/2015 – adottato dal Governo Renzi in seno alla maxi-riforma (c.d. *Jobs Act*) che ha investito il mercato del lavoro, ha reso decisamente ancora più elastico il *part-time*, favorendo le imprese sul piano della flessibilità gestionale, senza accompagnarvi però adeguate garanzie di sicurezza sociale. Infatti, il bilanciamento degli interessi risulta ancora una volta lontano dall'essere raggiunto o quanto meno dall'essere equo; per dimostrarlo basta fare riferimento alle modifiche apportate nel campo delle forme di flessibilità funzionale.

Nell'ambito della nuova disciplina delle clausole elastiche, infatti, sebbene sia stata confermata – in assenza di una regolamentazione da parte dei contratti collettivi – la possibilità per le parti individuali di concordare l'introduzione delle suddette clausole, il lavoratore resta comunque sempre soggetto debole del rapporto di lavoro e la sua volontà esposta alle eventuali pressioni della parte datoriale. Il legislatore, forte di questa convinzione, avrebbe dovuto prevedere come obbligatoria, e non meramente facoltativa, l'assistenza di professionisti debitamente indicati nella stipulazione del patto di flessibilità.

Oltre a questo si osservi che la conferma di un preavviso di due giorni lavorativi alla variazione della collocazione temporale o della durata della prestazione è uno spazio temporale talmente esiguo, che non consente al lavoratore di programmare il proprio tempo di "non lavoro" in totale serenità. Vi è anche da aggiungere che l'attuale normativa lascia aperta la possibilità, in assenza di previsioni della contrattazione collettiva, a che le parti contrattuali concordino una riduzione *in peius* del preavviso, come se non fosse già ridotto di per sé.

Per non parlare della maggiorazione retributiva del 15% prevista per il lavoro supplementare e nell'ipotesi di patti di elasticità in assenza di regole della contrattazione collettiva, che non sembra essere sufficiente a colmare il disagio sofferto dal lavoratore per il sacrificio della sua disponibilità.

Nonostante il legislatore abbia predisposto alcune tutele a favore del lavoratore (diritto di preavviso, consenso al patto di elasticità, revoca del consenso in particolari circostanze, maggiorazione retributiva), queste non risultano essere sufficientemente efficaci per controbilanciare l'eccessiva flessibilità trasfusa a livello normativo, rafforzando la convinzione che, nonostante a primo impatto la nuova disciplina sul rapporto di lavoro a tempo parziale appaia armonica e ben organizzata, da un'attenta analisi dei profili che la compongono si coglie la scelta compiuta sul piano legislativo di favorire la flessibilità sul fronte datoriale, e dunque dare premienza alle esigenze organizzativo-produttive dell'impresa.

Ciò è avvenuto a scapito delle esigenze personali del lavoratore, tra le quali si distingue la necessità di conciliare vita-lavoro, la quale da sempre è stata la ragione primaria alla base del ricorso al tempo parziale.

I dati statistici come anche quelli normativi oggi rivelano uno scenario ben diverso, il *part-time* è stato al centro di una trasformazione funzionale: da strumento prescelto per favorire il connubio tra impegni professionali e responsabilità familiari a strategia aziendale per far fronte a problemi strutturali interni inerenti la sua organizzazione.

In altre parole ha lentamente perso la sua primaria connotazione conciliativa, per venire invece declinato come strumento “anti-crisi”, e dunque per reagire alle difficoltà economiche che affliggono il mondo dell’impresa, sulla convinzione che con più flessibilità sul piano gestionale nel mercato le imprese potranno ritrovare uno *status* di benessere che porterà ad una riduzione del costo del lavoro e del rischio di impresa, favorendo l’incremento della produzione, e conseguentemente la crescita occupazionale.

Un secondo aspetto che ha destato alcune perplessità riguarda la tecnica normativa adottata dal legislatore per regolare alcuni aspetti della disciplina del *part-time*. Infatti, in diversi punti della nuova normativa sul lavoro a tempo parziale sono riscontrabili delle “zone d’ombra”, che lasciano in sospeso alcuni dubbi sull’interpretazione delle disposizioni stesse. Si possono ricordare alcuni esempi a titolo esemplificativo per far meglio comprendere quanto appena affermato.

Nell’ambito delle regole poste a presidio del diritto di trasformazione, il legislatore delegato ha ampliato il campo di applicazione di tale diritto, riconoscendone l’esercizio anche nell’ipotesi di gravi malattie cronico-degenerative ingravescenti. È proprio l’aggettivo “grave” che si rivela essere poco chiaro, poiché il legislatore non ha pensato di fornire dei parametri di riferimento affidando alle commissioni mediche la piena libertà di valutazione. Inoltre, non è nemmeno di facile comprensione stabilire se l’aggravamento della patologia debba essere strettamente connesso al decorso della malattia, oppure possa dipendere anche da altri fattori come ad esempio la particolare attività che il lavoratore è chiamato contrattualmente a svolgere. Come non è chiaro perché abbia voluto fare esclusivo riferimento ad una *species* di patologie croniche – quelle degenerative-ingravescenti – anziché estendere il diritto di trasformazione all’intera categoria.

D’altro canto risulta pure criticabile anche un’altra scelta del legislatore nell’ambito delle discipline dettate per il lavoro supplementare – così come anche nel campo delle clausole flessibili – dove in assenza di previsioni da parte della contrattazione collettiva il legislatore delegato ha voluto conferire una sorta di “delega in bianco” ai contratti collettivi, non stabilendo più che questi ultimi debbano prevedere specifici contenuti minimi, potendo ben scegliere di non regolare questi come altri aspetti.

Questo fa ritenere che nella formulazione della norma, non si è pensato che i contratti collettivi possono prevedere la regolamentazione di taluni aspetti anche in modo molto generale, portando ad escludere l’applicazione della disciplina minima legale che può operare solo in assenza di regole della contrattazione collettiva.

BIBLIOGRAFIA

- ALESSI C., *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, Giappichelli Editore, 2012
- ALOÈ E., *Genitorialità come espressione di formativa*, in www.ingenere.it, 6 settembre 2016
- ALTIMARI M., *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2015, 2, pp. 355 – 374
- ALTIMARI M., *Tempo parziale e collegato lavoro: la Corte di Giustizia salva il (fu) diritto di revoca*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 2, pp. 229 – 232
- BACCHINI F., *Volontà delle parti e trasformazione del rapporto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 1, pp. 65 – 77
- BALBO L., *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, 1978, n. 32, pp. 3 – 6
- BALLESTRERO M. V., *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, pp. 161 – 172
- BAVARO V., *Il lavoro part-time dopo il d.lgs. n. 81/2015*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni, misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Caucci Editore, 2015, pp. 215 – 232
- BOLEGO G., *La gestione individualizzata dell'orario nel "nuovo" part-time*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, 4, pp. 437 – 460
- BOLEGO G., *Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*, in L. Nogler, M. Marinelli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, 2012, pp. 99 – 111
- BROLLO M., *Il tramonto del diritto al part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, in *Lav. nelle p.a.*, 2008, 3 – 4, pp. 499 - 531
- BROLLO M., *Il lavoro a tempo parziale*, in A. Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, II, 2009, pp. 1177 – 1226
- BROLLO M., (voce) *Lavoro a tempo parziale*, in P. Lambertucci (a cura di), *Dizionari del diritto privato, Diritto del lavoro*, Milano, 2010, pp. 302 – 309
- BROLLO M., *Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: più flex, meno security*, in *Lav. giur.*, 2012, 10, pp. 968 – 972
- BROLLO M., *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 6, pp. 1245 – 1278
- BRUN S., *Trasformazione dei tempi di lavoro ed esigenze organizzative dell'impresa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, pp. 259 – 289
- BRUN S., *Le prime applicazioni del "nuovo" art. 18 Stat. lav. al licenziamento economico*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 1, pp. 149 – 166
- BRUN S., *Intervento*, in A. Vallebona (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2016, in corso di stampa
- CALAFÀ L., *Il contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Il mercato del lavoro*, a cura di M. Brollo, *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani, F. Carinci, Padova, Cedam, 2012, pp. 1195 – 1251
- CALIANDRO S., *Il lavoro a tempo parziale nella prospettiva comunitaria*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, 4, pp. 733 – 772
- CANAL T., *L'equilibrio tra vita e lavoro non è più una questione di genere*, in www.ingenere.it, 30 aprile 2014
- CANAL T. (a cura di), Aa.Vv., *L'Italia tra Jobs Act ed Europa 2020 – Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2015*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Del Gallo Editori, Spoleto (PG), 2015

- CAPORALI G., *La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro tra diritto costituzionale e normativa comunitaria*, in *Dir. società*, 2009, 2, pp. 321 – 357
- CARINCI M. T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi: modelli europei e flexicurity “all’italiana” a confronto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 136, pp. 527 – 544
- CIMAROSTI A., *Il part-time dopo il Jobs Act*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 10, pp. 886 – 895
- COLOGNA E., *Verso un welfare aziendale per la conciliazione nelle pmi*, in www.ingenere.it, 2 marzo 2016
- CONFORTI B., *Diritto internazionale*, Napoli, Editoriale scientifica, 2014
- CORTI M., SARTORI A., *La riforma del lavoro del 2012: uno sguardo d’insieme*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, p. 327
- COSATTINI L. A., *Obbligo di “repêchage” e rifiuto della conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*, in *Lav. giur.*, 2014, 2, pp. 148 – 153
- COTTONE M., *Gli orientamenti giurisprudenziali in materia di clausole elastiche e flessibili nel contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, 3, pp. 917 – 934
- CURZIO P., *Rassegna della giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia di lavoro (settembre 2011 – agosto 2012)*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 137, p. 174
- DELFINO M., *Il lavoro part-time nella prospettiva comunitaria: studio sul principio volontaristico*, Napoli, Jovene Editore, 2008
- DELFINO M., *Nella trasformazione da part-time a full-time rileva la volontà implicita delle parti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 2, pp. 287 – 291
- DELFINO M., *Lavoro a tempo parziale*, in *Enc. dir., Annali VI*, Milano, 2011, pp. 693 – 715
- DEL PUNTA R., *Diritto del lavoro*, Torino, Giuffrè Editore, 2015
- DE MICHELI B., *Conciliazione e welfare aziendale in Italia luci e ombre*, in www.ingenere.it, 20 maggio 2015
- DI NINNO S., *Il contratto di lavoro a tempo parziale*, in P. Stern (a cura di), *Jobs Act: i nuovi contratti di lavoro*, Bologna, Maggioli Editore, 2015, pp. 131 – 139
- FALERI C., *Gli obblighi di informazione nel part-time al vaglio della Corte di Giustizia tra principi di non discriminazione e istanze di deregolamentazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 4, pp. 738 – 742
- FALERI C., *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori dopo la riforma Fornero*, in *Lav. dir.*, 2012, 3 – 4, pp. 515 – 540
- FILI V., *Obiettivi e finanziamenti delle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni, misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, Caucci Editore, 2015, pp. 483 - 486
- FONTANA F., *Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time non costituisce in sé giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, 1, pp. 77 – 84
- FRASCA E., *Conciliazione vita-lavoro e tutela della maternità*, in R. Bolognesi, A. Lutri (a cura di), *Il Jobs Act. Tutte le novità del Governo Renzi in materia di lavoro*, Piacenza, LaTribuna, 2015, pp. 125 – 135
- GALLINO L., *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2007
- GALLINO L., *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2014
- GASBARRONE M., *Tempi di lavoro, indietro pianissimo*, in www.ingenere.it, 5 ottobre 2011

- GIRARDI G., *Part-time e trasformazione in contratto a tempo indeterminato*, in *Lav. giur.*, 2011, 3, pp. 283 – 286
- GRASSELLI S., *Il lavoro a tempo parziale*, Padova, CEDAM, 1968
- ICHINO P., *Limitate, non drasticamente vietate le clausole di elasticità nel part-time ad opera della Corte costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, 4, pp. 731 – 742
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, in *Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia (BES)*, ISTAT, 2015
- LECCESE V., *Le innovazioni in materia di lavoro a tempo parziale e di lavoro intermittente nella l. 247 del 2007*, in *Lav. dir.*, 2008, 3, pp. 475 – 496
- MARINO M., *La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: una «policy» per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*, in *Riv. giur. Mezzogiorno*, 2012, 1 - 2, pp. 295 – 317
- MASSI E., *Il contratto di solidarietà espansiva*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, 6, p. 419 – 423
- MAZZOTTA O., *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 2015
- MINERVINI A., *Il lavoro a tempo parziale*, Milano, Giuffrè Editore, 2009
- NALDINI M., SARACENO S., *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011
- NICCOLAI A., *Orario di lavoro e resto della vita*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, pp. 243 – 253
- OCCHINO A., *Orari flessibili e libertà*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 1, pp. 169 – 193
- PASSALACQUA P., *L'assetto del lavoro a tempo parziale a seguito degli ultimi interventi del legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 3, pp. 551 – 591
- PLANTEGNA J., REMERY C., *La flessibilità dell'orario di lavoro e l'uguaglianza di genere*, in *www.ingenere.it*, 1 gennaio 2013
- POGGIO B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, 119, pp. 65 – 77
- Pratiche di welfare aziendale e corporate social responsibility*, in *Rapporto annuale 2015 – La situazione del paese*, ISTAT, 2015, pp. 172 – 174
- PREMOLI A., *Principio di non discriminazione e anzianità contributiva del lavoratore a tempo parziale di tipo verticale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, 2, pp. 536 – 540
- PROIETTI M., *Il riordino delle tipologie contrattuali*, in R. Bolognesi, A. Lutri (a cura di), *Il Jobs Act. Tutte le novità del Governo Renzi in materia di lavoro*, Piacenza, LaTribuna, 2015, pp. 45 – 48
- REYNERI E., PINTALDI F., *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, Il Mulino, 2012, pp. 31 – 49
- RIZZA R., SANSAVINI M., *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di «work-life balance»*, in *Riv. it. sociologia*, 2010, 1, pp. 5 – 31
- ROCCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli Editore, 2015
- ROMANO M. C., MENCARINI L., TANTURRI M. L. (a cura di), *Uso del tempo e ruoli di genere: tra lavoro e famiglia nel ciclo di vita*, Roma, ISTAT, 2012
- SANTUCCI R., *“Blow up” del divieto di discriminazione nella disciplina del part-time*, in *Dir. lav. mer.*, 2010, 2, pp. 486 – 504

- SANTUCCI R., *Il contratto di lavoro "part-time" all'epoca del "Jobs Act": un agguato gattopardesco?*, in *Lav. nelle p.a.*, 2015, 2, pp. 217 – 236
- SCARPELLI F., *Giustificato motivo di recesso e divieto di licenziamento per rifiuto della trasformazione del rapporto a tempo pieno*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, 1, pp. 279 – 287
- SCARPONI S., *Luci e ombre dell'accordo europeo in materia di lavoro a tempo parziale*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, 2, pp. 399 – 427
- SCARPONI S., STENICO E., *Pari opportunità nei confronti delle donne e strumenti di flessibilità del tempo di lavoro. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella provincia di Trento nel settore privato*, Trento, Commissione per le pari opportunità, 2003
- SCARPONI S., *Il lavoro a tempo parziale*, in *Lav. dir.*, 2004, 1, pp. 153 – 165
- SCARPONI S., *Precarietà e tutela del lavoro femminile*, in *Lav. dir.*, 2010, 3, pp. 359 – 375
- SIGNORELLI A., DE VITA L., SANTOMIERI K., *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, 119, pp. 41 – 64
- TINTI A. R., *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lav. dir.*, 2009, 2, pp. 173 – 200
- VILLA P., *La crescita dell'occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà*, in *Lav. dir.*, 2010, 3, pp. 343 – 358
- VILLA P., *Italia, il lavoro part-time ai tempi della crisi*, in *www.ingenere.it*, 1 gennaio 2013
- VOZA R., *Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 4, pp. 684 – 686
- VOZA R., *Il "riordino" del contratto di lavoro a tempo parziale*, in *Lav. giur.*, 2015, 12, pp. 1115 – 1124
- VOZA R., *Le misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, in *Lav. giur.*, 2015, 1, pp. 13 – 16
- Women at Work: Trends 2016*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016
- Working and family: Creating a family – friendly workplace*, Gender, Equality and Diversity Branch (GE D) – Conditions of Work and Equality Department, ILO, 2015
- ZAJCZYK F., BORLINI B., *Donne e uomini tra lavoro e vita familiare: un cambiamento che va aiutato*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, fasc. 119, pp. 97 – 113
- ZAMAGNI S., ZAMAGNI V., *Famiglia e lavoro: Opposizione o armonia?*, Cinisello Balsamo (MI), San Paolo, 2012
- ZAPPALÀ L., *La parità retributiva di lavoratori flessibili nell'ordinamento comunitario*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 2, pp. 326 – 33

La collana “TRENTINOFAMIGLIA” è un’iniziativa dell’Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili atta ad informare sui progetti attuati in Provincia di Trento e a raccogliere la documentazione prodotta nei diversi settori di attività, favorendo la conoscenza e la condivisione delle informazioni.

Fanno parte della Collana “TRENTINOFAMIGLIA”:

1. Normativa

- 1.1 Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità” (febbraio 2017)
- 1.2 Ambiti prioritari di intervento – L.P. 1/2011 (luglio 2011)

2. Programmazione \ Piani - Demografia

- 2.1 Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (luglio 2009)
- 2.2 Piani di intervento sulle politiche familiari (novembre 2009)
- 2.3 Rapporto di gestione anno 2009 (gennaio 2010)
- 2.4 I network per la famiglia. Accordi volontari di area o di obiettivo (marzo 2010)
- 2.5 I Territori amici della famiglia – Atti del convegno (luglio 2010)
- 2.6 Rapporto di gestione anno 2010 (gennaio 2011)
- 2.7 Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2012)
- 2.8 Rapporto di gestione anno 2012 (febbraio 2013)
- 2.9 Rapporto di gestione anno 2013 (gennaio 2014)
- 2.10 Manuale dell’organizzazione (novembre 2014)
- 2.11 Rapporto di gestione anno 2014 (gennaio 2015)
- 2.12 La Famiglia Trentina: 4 scenari al 2050 – Tesi di Lidija Žarković (febbraio 2016)
- 2.13 Rapporto di gestione anno 2015 (marzo 2016)
- 2.14 Rapporto di gestione anno 2016 (marzo 2017)

3. Conciliazione famiglia e lavoro

- 3.1 Audit Famiglia & Lavoro (maggio 2009)
- 3.2 Estate giovani e famiglia (giugno 2009)
- 3.3 La certificazione familiare delle aziende trentine – Atti del convegno (gennaio 2010)
- 3.4 Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell’Audit Famiglia & Lavoro (febbraio 2010)
- 3.5 Estate giovani e famiglia (aprile 2010)
- 3.6 Linee guida della certificazione Family Audit (marzo 2017)
- 3.7 Estate giovani e famiglia (aprile 2011)
- 3.8 Estate giovani e famiglia (aprile 2012)
- 3.9 La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit (giugno 2012)
- 3.10 Family Audit – La certificazione che valorizza la persona, la famiglia e le organizzazioni (agosto 2013)
- 3.11 Conciliazione famiglia-lavoro e la certificazione Family Audit – Tesi di Silvia Girardi (settembre 2013)
- 3.12 Estate giovani e famiglia (settembre 2013)
- 3.13 Conciliazione famiglia e lavoro – La certificazione Family Audit: benefici sociali e benefici economici Atti 18 marzo 2014 (settembre 2014)
- 3.14 Family Audit - La sperimentazione nazionale – Il fase (novembre 2015)
- 3.15 I benefici economici della certificazione Family Audit . Conto economico della conciliazione. Cassa Rurale di Fiemme– Tesi di Martina Ricca (febbraio 2016)
- 3.16 Scenari di futuri: la conciliazione lavoro-famiglia nel 2040 in Trentino Elaborato di Cristina Rizzi (marzo 2016)
- 3.17 Piattaforma informatica GeAPF Family Audit – Manuale d’uso
- 3.18 Politiche di Work-life balance – L’attuazione nelle misure di Welfare aziendale. Tesi di Monica Vidi (giugno 2017)
- 3.19 Il part-time e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Tesi di Martina Ciaghi (settembre 2017)

4. Servizi per famiglie

- 4.1 Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (*settembre 2009*)
- 4.2 Accoglienza in famiglia. Monitoraggio dell'accoglienza in Trentino (*febbraio 2010*)
- 4.3 Alienazione genitoriale e tutela dei minori – Atti del convegno (*settembre 2010*)
- 4.4 Family card in Italia: un'analisi comparata (*ottobre 2010*)
- 4.5 Promuovere accoglienza nelle comunità (*giugno 2011*)
- 4.6 Vacanze al mare a misura di famiglia (*marzo 2012*)
- 4.7 Dossier politiche familiari (*aprile 2012*)
- 4.8 Vacanze al mare a misura di famiglia (*marzo 2013*)
- 4.9 Le politiche per il benessere familiare (*maggio 2013*)
- 4.10 Alleanze tra il pubblico ed il privato sociale per costruire comunità (*aprile 2014*)
- 4.11 Vacanze al mare a misura di famiglia (*maggio 2014*)
- 4.12 Dossier politiche familiari (*maggio 2016*)
- 4.13 63° edizione del Meeting internazionale ICCFR "Famiglie forti, comunità forti" (17-18-19 giugno 2016) (*settembre 2016*)

5. Gestione/organizzazione

- 5.1 Comunicazione – Informazione Anno 2009 (*gennaio 2010*)
- 5.2 Manuale dell'organizzazione (*gennaio 2010*)
- 5.3 Comunicazione – Informazione Anno 2010 (*gennaio 2011*)
- 5.4 Comunicazione – Informazione Anno 2011 (*gennaio 2012*)

6. Famiglia e nuove tecnologie

- 6.1 La famiglia e le nuove tecnologie (*settembre 2010*)
- 6.2 Nuove tecnologie e servizi per l'innovazione sociale (*giugno 2010*)
- 6.3 La famiglia e i nuovi mezzi di comunicazione – Atti del convegno (*ottobre 2010*)
- 6.4 Guida pratica all'uso di Eldy (*ottobre 2010*)
- 6.5 Educazione e nuovi media. Guida per i genitori (*ottobre 2010*)
- 6.6 Educazione e nuovi media. Guida per insegnanti (*aprile 2011*)
- 6.7 Safer Internet Day 2011 - Atti del convegno (*aprile 2011*)
- 6.8 Safer Internet Day 2012 - Atti del convegno (*aprile 2012*)
- 6.9 Piano operativo per l'educazione ai nuovi media e alla cittadinanza digitale (*giugno 2012*)
- 6.10 Safer Internet Day 2013 - Atti dei convegni (*luglio 2013*)

7. Distretto famiglia – Family mainstreaming

- 7.0 I Marchi Family (*novembre 2013*)
- 7.1 Il Distretto famiglia in Trentino (*settembre 2010*)
- 7.2 Il Distretto famiglia in Val di Non (*settembre 2016*)
 - 7.2.1 Il progetto strategico "Parco del benessere" del Distretto Famiglia in Valle di Non Concorso di idee (*maggio 2014*)
- 7.3 Il Distretto famiglia in Val di Fiemme (*maggio 2016*)
 - 7.3.1 Le politiche familiari orientate al benessere. L'esperienza del Distretto Famiglia della Valle di Fiemme (*novembre 2011*)
- 7.4 Il Distretto famiglia in Val Rendena (*marzo 2015*)
- 7.5 Il Distretto famiglia in Valle di Sole (*settembre 2016*)
- 7.6 Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (*settembre 2016*)
- 7.7 Il Distretto famiglia nell'Alto Garda (*giugno 2014*)
- 7.8 Standard di qualità infrastrutturali (*settembre 2012*)
- 7.9 Il Distretto famiglia Rotaliana Königsberg (*settembre 2016*)

- 7.10 Il Distretto famiglia negli Altipiani Cimbri (*settembre 2016*)
 - 7.11 Il Distretto famiglia nella Valle dei Laghi (*settembre 2016*)
 - 7.12 Trentino a misura di famiglia – Baby Little Home (*agosto 2014*)
 - 7.13 Il Distretto famiglia nelle Giudicarie Esteriori – Terme di Comano (*settembre 2016*)
 - 7.14 Economia e felicità – Due tesi di laurea del mondo economico (*settembre 2014*)
 - 7.15 Il Distretto famiglia nel Comune di Trento – Circoscrizione di Povo (*settembre 2016*)
 - 7.16 Il Distretto famiglia nella Paganella (*settembre 2016*)
 - 7.17 *Welfare sussidiario* (*agosto 2015*)
 - 7.18 Rete e governance. Il ruolo del coordinatore dei Distretti famiglia per il capitale territoriale (*agosto 2015*)
 - 7.19 Comuni Amici della famiglia: piani di intervento Anno 2014 (*agosto 2015*)
 - 7.20 Il Distretto famiglia nell'Alta Valsugana e Bernstol (*settembre 2016*)
 - 7.21 Programmi di lavoro dei Distretti famiglia – anno 2015 (*ottobre 2015*)
 - 7.22 Distretti famiglia: politiche e valutazione. Il caso della Valsugana e Tesino e della Val di Fiemme
Tesi di Serena Agostini e di Erica Bortolotti (*marzo 2016*)
 - 7.23 Il Distretto famiglia in Primiero (*maggio 2016*)
 - 7.24 Comuni Amici della famiglia - Piani annuali 2015 (*maggio 2016*)
 - 7.25 Il Distretto famiglia in Vallagarina-Destra Adige (*settembre 2016*)
 - 7.26 Programmi di lavoro dei Distretti famiglia - anno 2016 (*settembre 2016*)
 - 7.27 Distretti famiglia: relazione annuale 2016 (*aprile 2017*)
 - 7.28 Distretti famiglia: un network in costruzione (*aprile 2017*)
 - 7.29 Trasformare il marchio in brand – Il “Progetto Family” della Provincia Autonoma di Trento
Tesi di laurea di Lorenzo Degiampietro (*aprile 2017*)
 - 7.30 Comuni Amici della Famiglia. Piani annuali 2016 (*maggio 2017*)
 - 7.31 DF dell'educazione nel comune di Trento - programma annuale 2017
 - 7.32 Il Distretto famiglia Valle del Chiese
- 8. Pari opportunità tra uomini e donne**
- 8.1 Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini” (*giugno 2012*)
 - 8.3 Genere e salute. Atti del Convegno “Genere (uomo e donna) e Medicina”, Trento 17 dicembre 2011” (*maggio 2012*)
 - 8.4 Educare alla relazione di genere - esiti 2015-2016 (*maggio 2016*)
 - 8.5 Educare alla relazione di genere - esiti 2016-2017
- 9. Sport e Famiglia**
- 9.2 Atti del convegno “Sport e Famiglia. Il potenziale educativo delle politiche sportive” (*settembre 2012*)
- 10. Politiche giovanili**
- 10.1 Atto di indirizzo e di coordinamento delle politiche giovanili e Criteri di attuazione dei Piani giovani di zona e ambito (*gennaio 2017*)
 - 10.2 Giovani e autonomia: co-housing (*settembre 2016*)
 - 10.3 L'uscita di casa dei giovani italiani intenzioni e realtà – tesi di Delia Belloni (*maggio 2017*)
 - 10.4 Crescere in Trentino. Alcuni dati sulla condizione giovanile in Provincia di Trento (*dicembre 2016*)
 - 10.5 Il futuro visto dai giovani trentini
- 11. Sussidiarietà orizzontale**
- 11.1 Consulta provinciale per la famiglia (*ottobre 2013*)
 - 11.2 Rapporto attività Sportello Famiglia – 2013, 2014 e 2015, gestito dal Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (*maggio 2016*)
 - 11.3 La Famiglia allo Sportello – Associazionismo, sussidiarietà e politiche familiari: un percorso di ricerca sull'esperienza del Forum delle Associazioni Familiari del Trentino (*novembre 2016*)
 - 11.4 Rapporto attività Sportello famiglia – 2016, gestito dal Forum delle Associazioni familiari del Trentino (*aprile 2017*)

Centro Duplicazioni
Provincia Autonoma di Trento

Stampato
Settembre 2017