



DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori CAMUSSO, ZAMPA, ZAMBITO, D’ELIA, VALENTE,
MISIANI, RANDO, LA MARCA, FINA, ROJC, TAJANI, VERDUCCI,
ROSSOMANDO, MANCA, VERINI, BASSO e DELRIO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 LUGLIO 2025

Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale

ONOREVOLI SENATRICI, ONOREVOLI SENATORI. - Il lavoro a tempo parziale, nel nostro Paese, ha rappresentato storicamente una conquista delle lavoratrici. Non un ripiego, bensì una scelta consapevole: la possibilità di coniugare il diritto al lavoro con le responsabilità familiari e di cura, senza rinunciare né alla propria autonomia economica, né alla propria crescita professionale. Una rivendicazione tanto più significativa se si considerano le forti resistenze che il mondo delle imprese manifestò fin dall'inizio.

A partire dal decreto-legge n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863 del 1984, seguito dal decreto legislativo n. 61 del 2000, di recepimento della direttiva 97/81/CE, il lavoro a tempo parziale è stato configurato come una modalità contrattuale fondata sulla volontarietà, sulla reversibilità, e su una disciplina in grado di garantire equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In tale cornice, il *part-time* era concepito quale strumento di promozione dell'occupazione femminile e di miglioramento della qualità dell'occupazione, non più inteso come lavoro accessorio o integrativo, ma come opzione professionale a pieno titolo.

Tuttavia tale prospettiva si è progressivamente disgregata. Nel corso dell'ultimo decennio il *part-time* ha cessato di essere una modalità liberamente scelta ed è divenuto, nella maggioranza dei casi, una condizione imposta. Una forma di impiego caratterizzata da precarietà strutturale, sottoretribuzione, orari frazionati e imprevedibili, uso estensivo del lavoro festivo e modifica unilaterale dei turni anche con preavvisi minimi. Una condizione che limita la possibilità di pianificare la propria vita personale e

professionale, generando dipendenza economica e vulnerabilità sociale.

Secondo i dati Eurostat relativi al 2022, il lavoro a tempo parziale in Italia riguarda circa 4,2 milioni di lavoratori (pari al 18,2 per cento degli occupati). Di questi, oltre 2 milioni (il 56,2 per cento del totale) sono occupati in *part-time* involontario, ovvero dichiarano di non aver trovato alternative a un impiego a tempo pieno. Un'incidenza che risulta quasi tripla rispetto alla media dell'Unione europea (19,7 per cento) e nettamente superiore a quella di Paesi comparabili come Francia (6,1 per cento) e Germania (13,5 per cento).

Il fenomeno del *part-time* involontario colpisce in modo selettivo e ha una forte connotazione di genere: le donne rappresentano circa il 70 per cento del totale dei lavoratori *part-time* involontari, con punte superiori al 65 per cento tra le giovani tra i 15 e i 34 anni. Si concentra prevalentemente nel Mezzogiorno, tra le persone con basso titolo di studio, nelle occupazioni a scarsa qualificazione e in settori ad alta segregazione occupazionale femminile, come il commercio, la ristorazione, i servizi alla persona, le pulizie e l'assistenza. Spesso si associa ad altre forme di lavoro debole: contratti a termine, stagionali o intermittenti, assenza di contrattazione aziendale, carichi di cura sbilanciati.

Dal punto di vista retributivo, il *part-time* involontario si traduce in condizioni economiche fortemente penalizzanti: secondo l'INPS, oltre il 50 per cento delle lavoratrici *part-time* guadagna meno di 8.000 euro lordi l'anno; una parte significativa percepisce meno di 5.000 euro annui da lavoro dipendente; nei profili a bassa qualifica, il red-

dito mensile netto si colloca tra i 580 e i 760 euro. Tali valori non assicurano una prospettiva autonoma né sul piano presente né su quello previdenziale.

È rilevante inoltre sottolineare che il *part-time* involontario non comporta reali benefici in termini di conciliazione. Spesso l'orario è spezzato o instabile, i turni sono variabili con poco preavviso, e l'organizzazione del lavoro si traduce in una disponibilità costante e non retribuita. Si tratta, in molti casi, di un *part-time* solo formale, che nella pratica si avvicina a un tempo pieno povero e privo di tutele.

Tale dinamica è stata favorita da un impianto normativo che ha progressivamente indebolito le tutele originarie. Il decreto legislativo n. 81 del 2015, in particolare, ha introdotto un ampio margine di discrezionalità nell'uso delle clausole elastiche e flessibili, legittimando modifiche unilaterali all'orario, anche con brevissimo preavviso, e svuotando di significato il concetto stesso di « tempo parziale ». Il risultato è un modello produttivo che comprime i diritti, alimenta la competizione al ribasso, perpetua le disuguaglianze.

Il presente disegno di legge nasce da questa consapevolezza, e si pone un obiettivo preciso: restituire al lavoro a tempo parziale la sua funzione originaria, come strumento per conciliare, non per precarizzare. Per scegliere, non per subire. Per lavorare meglio, non per guadagnare meno.

Si tratta di una proposta costruita a partire dall'analisi condotta dal Forum Disuguaglianze e Diversità nel rapporto « *Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro* » (maggio 2024), che ha documentato – attraverso dati statistici, interviste e testimonianze – la natura sistemica del *part-time* involontario in Italia.

Intervenire su questo tema significa affrontare una delle radici strutturali della di-

suguaglianza di genere nel lavoro e agire concretamente per garantire dignità, sostenibilità e giustizia nei percorsi lavorativi di milioni di persone.

Nel dettaglio, il presente disegno di legge è composto da un unico articolo, articolato in lettere dalla *a)* alla *h)*, e interviene esclusivamente sulla sezione I, Lavoro a tempo parziale, del capo II del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La lettera *a)* modifica l'articolo 5, rafforzando l'obbligo di forma scritta e tracciabilità del contratto *part-time*, imponendo l'indicazione della collocazione temporale dell'orario. In caso contrario, il contratto si considera a tempo pieno.

La lettera *b)* riscrive l'articolo 6, introducendo limiti più stringenti all'uso del lavoro supplementare e straordinario: massimo 20 per cento dell'orario pattuito per il supplementare, con maggiorazione retributiva minima del 15 per cento; oltre il 10 per cento di straordinario è vietato. Si introduce il diritto al consolidamento dell'orario in caso di lavoro aggiuntivo continuativo. È vietato il licenziamento per rifiuto del supplementare.

La lettera *c)* modifica l'articolo 7, includendo i lavoratori a tempo parziale tra i beneficiari del lavoro agile, ove tecnicamente compatibile.

La lettera *d)* interviene sull'articolo 8 ampliando i diritti per chi chiede il *part-time* per motivi di cura o studio: in caso di diniego, si introduce un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo parziale. Si riconosce inoltre il diritto al completamento orario per chi ha già un *part-time*, secondo criteri di anzianità e trasparenza.

La lettera *e)* sostituisce l'articolo 10, prevedendo che in caso di assenza o incompletezza del contratto scritto, il rapporto si presume a tempo pieno, con effetti retroattivi. Il giudice, su richiesta del lavoratore, può determinare l'orario in forma ridotta.

La lettera *f)* introduce l'articolo 10-bis, che contrasta le simulazioni: se le ore lavo-

rate superano del 20 per cento quelle previste da contratto senza adeguata rendicontazione, il contratto si presume a tempo pieno.

La lettera g) modifica l'articolo 11 per proporzionare il minimale contributivo al tempo effettivamente lavorato, evitando pe-

nalizzazioni previdenziali per chi lavora *part-time*.

Infine, la lettera h) aggiorna l'articolo 12 per adeguare i richiami normativi alle modifiche introdotte.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 5:

1) al comma 1, le parole: « ai fini della prova » sono soppresse;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, contenente altresì la collocazione temporale dell'orario di lavoro, in difetto del quale il lavoratore ha diritto di espletare il normale orario lavorativo previsto dai contratti collettivi e di ricevere la relativa retribuzione »;

3) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

« 3-bis. L'assenza di un contratto scritto ovvero la presenza di un contratto scritto non conforme alle disposizioni dei commi 2 e 3 comporta la trasformazione in tempo pieno del contratto stesso »;

b) all'articolo 6:

1) al comma 1, dopo le parole: « contratti collettivi » sono inserite le seguenti: « stipulati ai sensi dell'articolo 51 del presente decreto »;

2) i commi da 2 a 5 sono sostituiti dai seguenti:

« 2. Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di prestazioni supplementari oltre l'orario concordato ai sensi dell'articolo 5, nei casi, con le modalità, nella quan-

tità e con le causali previste dai contratti collettivi nazionali, comunque entro un limite massimo del 20 per cento dell'orario pattuito e con una maggiorazione retributiva non inferiore al 15 per cento.

3. Il lavoro straordinario, inteso, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, come quello eccedente l'orario normale previsto dalla legge e dai contratti collettivi, può essere richiesto dal datore di lavoro solo ove ciò non comporti un superamento di più del 10 per cento dell'orario pattuito.

4. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente rispetto a quella consentita ai sensi del comma 3 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di lavoro stipulati ai sensi dell'articolo 51 possono stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore o alla lavoratrice a tempo parziale, su sua richiesta o con il suo consenso, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

5. Il rifiuto da parte del lavoratore o della lavoratrice di effettuare prestazioni supplementari o straordinarie non può costituire, in nessun caso, giustificato motivo di licenziamento »;

3) i commi 6 e 7 sono abrogati;

c) all'articolo 7:

1) al comma 2, dopo le parole: « contratti collettivi » sono inserite le seguenti: « nazionali stipulati a norma dell'articolo 51 »;

2) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

« 2-bis. Nelle attività tecnicamente compatibili con il lavoro agile, tale modalità di prestazione è consentita anche ai lavoratori e alle lavoratrici con contratto a tempo par-

ziale, nel rispetto degli orari contrattualmente definiti »;

d) all'articolo 8:

1) al comma 3, le parole: « accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente » sono sostituite dalle seguenti: « certificata dal medico competente »;

2) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

« 5.1. I lavoratori e le lavoratrici che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per ragioni di cura, personali o familiari, diverse da quelle previste dal comma 5, o per ragioni di studio o formazione hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo parziale in caso di mancato accoglimento della richiesta »;

3) al comma 7, le parole: « , per una sola volta » sono soppresse;

4) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

« 8-bis. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al completamento dell'orario di lavoro fino al limite dell'orario normale nel caso di nuove assunzioni, sia a tempo pieno che parziale, della sua categoria e qualifica, ovvero alla riassunzione nei nuovi posti di lavoro programmati ove il suo rapporto di lavoro sia cessato da meno di sei mesi. In caso di concorrenza tra più lavoratori a tempo parziale, prevale colui che ha maggiore anzianità di servizio nella prestazione a tempo parziale. Il diritto al completamento o alla riassunzione deve essere esercitato entro quindici giorni dalla notifica delle nuove assunzioni programmate, notificata dal datore di lavoro alle organizzazioni sindacali aziendali e ai lavoratori aventi diritto. In caso di omissione della notifica da parte del datore di lavoro, o di violazione dell'ordine

di precedenza in base al principio di anzianità, o comunque di mancato completamento di orario o riassunzione tempestivamente richiesti, il lavoratore può pretendere l'applicazione dell'articolo 2932 del codice civile, oltre al risarcimento del danno »;

e) l'articolo 10 è sostituito dal seguente:

« Art. 10. - (*Assenza o incompletezza del contratto*) - 1. In difetto dell'atto scritto di cui all'articolo 5 o in caso di sua incompletezza, la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo pieno è dichiarata giudizialmente, con effetti decorrenti dall'inizio delle prestazioni lavorative, ai fini sia retributivi che contributivi.

2. Qualora il difetto riguardi unicamente la collocazione temporale dell'orario, su richiesta del lavoratore che non intenda lavorare a tempo pieno ma intenda mantenere il regime di tempo parziale, il giudice determina le modalità temporali della prestazione lavorativa, tenuto conto degli interessi delle parti »;

f) dopo l'articolo 10 è inserito il seguente:

« Art. 10-bis. - (*Contrasto alla simulazione del rapporto di lavoro a tempo parziale*) - 1. Quando risulti l'effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti di almeno il 20 per cento l'orario contrattualmente previsto, per un periodo settimanale o mensile, e in assenza di specifica evidenziazione delle ore eccedenti in busta paga come "lavoro supplementare", il contratto si presume a tempo pieno fin dal suo inizio, con diritto del lavoratore alle differenze retributive »;

g) all'articolo 11, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

« 4-bis. Ai soli fini del raggiungimento del minimale contributivo, ovvero la soglia retributiva necessaria per la copertura di una interna annualità, il relativo importo è rap-

portato al periodo di effettiva prestazione lavorativa proporzionando il valore del minimale contributivo a tale periodo »;

h) all'articolo 12, comma 1, le parole: « di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10 » sono sostituite dalle seguenti: « del comma 2 dell'articolo 6 ».

