SENATO DELLA REPUBBLICA

X LEGISLATURA

N. 154

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori FILETTI, BIAGIONI, FLORINO, FRANCO, GRADARI, LA RUSSA, MANTICA, MISSERVILLE, MOLTISANTI, PISANÒ, PONTONE, POZZO, RASTRELLI, SIGNORELLI, SPECCHIA e VISIBELLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 LUGLIO 1987

Disciplina del lavoro a tempo parziale

ONOREVOLI SENATORI. – Il fenomeno del lavoro a tempo parziale in Italia ha avuto le sue prime manifestazioni fin dagli anni '50, ma non ha mai trovato altra regolamentazione se non in qualche accordo, raramente collettivo, più spesso a livello personale.

In questi ultimi tempi alcuni disegni di legge sono già stati presentati in Parlamento su questo argomento, finora senza risultato. Ma i tempi premono con le necessità degli uomini. Questa la ragione della nostra iniziativa che cerca, alla luce delle esperienze e degli studi più aggiornati e di proposte già formulate, di rispondere ai motivi che ci sembrano essere alla base della richiesta sempre più ampia di poter lavorare a tempo parziale:

quale conseguenza dello sbilanciamento tra domanda ed offerta di lavoro che determina le aziende ad organizzare differentemente gli *standards* degli orari di lavoro in funzione della più idonea utilizzazione della mano d'opera disponibile e degli impianti;

per l'evoluzione del costume sociale che progressivamente libera energie in precedenza costrette alla inattività o chiuse nel lavoro domestico.

A questi motivi di ordine più generale se ne aggiunge certamente un terzo particolare, relativo alla prevedibile irregolarità della domanda dei consumatori nell'arco della giornata, della settimana, dei periodi stagionali.

Pensiamo alla possibilità, ad esempio, di meglio organizzare il commercio, allineando una opportuna integrazione degli organici di base e la ricerca della più idonea regolamentazione degli orari da parte delle autorità comunali.

Ma non possiamo tacere il fenomeno ultimo e più moderno che sta verificandosi, legato ad un tipo di volontarietà conseguente non solo e tanto al bisogno di utilizzare forze che sentono, o si sentono, compresse ed inutilizzate per qualunque motivo familiare o sociale, quanto più all'affermarsi di modi di vita diversi.

Uomini e donne, in quantità sempre più numerose, cominciano a vedere il lavoro non più come baricentro esistenziale, quanto come mezzo per avere la possibilità di fare altre cose di maggior interesse personale o sociale. Evoluzione forse spinta dalla ormai crescente impossibilità di scegliere il proprio lavoro, od a causa della sua parcellizzazione che impedisce di trovare in esso sufficienti motivazioni di crescita personale.

Sono atteggiamenti nuovi, ormai prorompenti in modo tale da non consentire più ai cosiddetti *leaders* d'opinione, ovvero e soprattutto ai legislatori, di ignorare il problema.

Ci preme ora chiarire l'angolo visuale sotto il quale desideriamo inquadrare il nostro disegno di legge.

Il *part-time* può certamente liberare persone altrimenti costrette alla inattività, escludendosi dal circuito sociale per cause indipendenti dalla propria volontà, oppure dalle necessità del lavoro domestico, o per non compromettere proprie possibili crescite culturali.

Pensiamo per esempio alle casalinghe, soprattutto quando hanno figli in tenera età; ai giovani studenti che non abbiano sufficienti mezzi per mantenersi agli studi, od a chiunque voglia migliorare la propria cultura a qualunque età; ai portatori di limitazioni fisiche; all'isolamento sociale dei pensionati.

Pensiamo anche al vero *part-timer*, colui che, indipendentemente da qualunque situazione, compie scelte di vita tali da consentire maggior tempo libero per la soddisfazione di personali inclinazioni, pur accettando un minor sviluppo della propria situazione economica.

Non ci piace invece, e riteniamo fuorviante, intendere il *part-time* solo o quasi in funzione di particolari congiunture economiche, anche se è vero che può essere soluzione di aiuto in tempi di disoccupazione, quale strada ben percorribile per rispondere in modo concreto e non demagogico alla frase «lavorare meno, lavorare in di più».

Riteniamo anche che, in Italia, la recente conversione di alcuni al *part-time* sia avvenuta di malavoglia, più per la spinta della necessità politica di comunque rispondere alle richieste sempre più generalizzate, piuttosto che per convinzione ideologica. Tanto che temiamo fortemente, come del resto sembra accadere per altri istituti moderni del mondo del lavoro, che ulteriori silenzi legislativi e di regolamentazione più generale di questo tipo di orario finiscano per comprometterne l'avvio in Italia, rendendolo malagevole e forse stravolgendone usi e concetti.

Non dimentichiamo le critiche, anche recenti, circa l'attuazione del *part-time*:

mancanza della prima occupazione e quindi che la scelta del *part-time* possa essere obbligata;

mancanza di un sistema sociale che consenta l'utilizzazione del tempo libero in «chiave socializzante»;

pericolo per la unità e per gli obiettivi del movimento sindacale, perchè il *part-timer*, non vivendo interamente la vita aziendale, potrebbe non comprendere le azioni del sindacato, diventando involontario alleato del datore di lavoro; gli obiettivi cioè risulterebbero non più di «massa» quanto eccessivamente individualizzati, demotivando la coesione dei lavoratori nel sindacato;

pericoli di ulteriore emarginazione per la donna;

lavoro sempre «di frangia»;

scarsa integrazione con i colleghi;

compiti spesso parcellizzati, sgradevoli, subalterni;

discriminazione nelle carriere e problemi degli studenti, una volta conseguita una maggiore professionalità, nei confronti degli altri;

possibile apertura ad aumenti dei ritmi di lavoro per tutti e per le rilevazioni dei cottimi;

maggior peso sulla collettività dei servizi sociali rapportato al minor contributo reso dai lavoratori;

problemi sulla incidenza delle retribuzioni sui costi di trasporto, vestiario e vitto.

Senza entrare troppo, per motivi di spazio e di tempo, nella contestazione punto per punto, basterà dire che le critiche sopra esposte sono sostanzialmente riconducibili ai timori di alcu-

ne centrali sindacali che ragionano in termini di «massa» e non di uomo lavoratore; alla scarsa attenzione per le soluzioni adottate in altre nazioni per ovviare ad inconvenienti reali che il sistema può portare, nè più nè meno come qualunque fatto nuovo; al problema femminile visto sotto l'ottica «femminista», per la verità un po' troppo asociale.

Di contro altre parti hanno sempre sostenuto l'adozione del *part-time*, perchè:

espressione di libera scelta individuale e di possibilità reale di accrescimento culturale e personale;

in linea con il concetto di trasformazione del lavoro da fatto puramente economico e strumentale a fattore di elevazione spirituale e/o culturale;

modifica i rapporti aziendali interni in meglio, a causa della maggior consapevolezza individuale, consona alla mentalità stessa del *part-timer*, ed alle migliori opportunità di crescita culturale offerte;

consente maggiore elasticità alla organizzazione aziendale a seconda delle esigenze;

lascia intravedere soluzioni originali, delle quali molte già in atto in altri Stati occidentali per diverse situazioni di lavoro, ad esempio in caso di pericolo per microclima non ottimale (riduzione dei tempi di esposizione al rischio);

consente una migliore armonizzazione fra i problemi delle produzioni e quelli delle persone, con maggior flessibilità, intercambiabilità, autonomia del lavoro e delle persone;

può facilitare la soluzione di problemi legati alla manutenzione;

riduce il lavoro nero, quello straordinario e l'assenteismo;

facilita i problemi legati ai trasporti urbani;

facilita l'aumento dell'occupazione e del reddito, anche attraverso una possibilità di graduale introduzione dei giovani nel mondo del lavoro, o di un altrettanto graduale distacco degli anziani;

consente insomma alla gente maggior libertà nelle proprie scelte di vita, sia nel breve che nel lungo periodo.

Naturalmente condividiamo le preoccupazioni espresse da più parti circa le condizioni che dovrebbero presiedere a qualunque regolamentazione del *part-time*, e particolarmente siamo d'accordo con la Commissione CEE quando dichiara che il *part-time* deve essere:

volontario;

non eccessivamente costoso per le aziende o per la comunità;

non alterare il mercato del lavoro o dei sistemi di sicurezza sociale, così da assicurare ai *part-timers*, anche se proporzionalmente, gli stessi diritti dei lavoratori *full-time*;

regolamentato da un contratto di lavoro sia a tempo finito che indefinito, che fissi il numero delle ore di lavoro e la proporzionalità delle retribuzioni e dei vari rapporti connessi, facendo salve possibili discriminazioni in materia di mansioni, addestramento ed opportunità di promozione e/o licenziamento, sia individuali che collettive.

Occorre infine stabilire la definizione di *part-time* che a noi pare migliore:

lavoro svolto in modo regolare e volontario con:

a) orario giornaliero sensibilmente ridotto rispetto al *full-time* (orizzontale);

b) impegno giornaliero anche a pieno orario, ma realizzato a periodi alternati: giorni, gruppi di giorni, settimane, mesi o stagioni (verticale).

Da queste premesse muove il presente disegno di legge, del quale accenniamo ora gli aspetti principali.

Innanzitutto va affrontato il problema del collocamento dei *part-timers* per i quali è bene prevedere apposite liste estratte da quelle generali oltre alla indispensabile soluzione di quanto riguarda le categorie protette, per bene raccordarci con le legislazioni esistenti.

La soluzione da noi adottata è di raccordo fra i prevedibili comportamenti dei datori di lavoro e la necessità di non favorire, nè penalizzare, gli appartenenti a dette categorie, desiderosi, o non, di divenire *part-timers*.

Quanto al tempo dell'apprendistato, del periodo di prova, come delle ferie, dei riposi festivi settimanali o infrasettimanali, come pure le assenze previste per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, eventuali aspettative, ed ogni tempo o

scadenza prevista dal normale contratto (preavviso, anzianità, licenziamento, eccetera), riteniamo che debba essere equiparato senza alcuna proroga o riduzione a quello dei lavoratori a tempo pieno, salvo considerare l'equiparazione alla ridotta retribuzione in caso di pagamento di spettanze economiche sostitutive.

Pensiamo che anche le varie indennità previste per orari particolari (lavoro notturno, festivo, eccetera) debbano mantenere le stesse regolamentazioni, fermo restando che le percentuali si riferiranno naturalmente alla retribuzione contrattata in proporzione alle ore di lavoro prestate.

Quanto alla retribuzione tutte le voci previste dovranno essere rapportate al tempo di lavoro prestabilito, mentre integralmente dovranno essere riconosciute quelle indennità che hanno natura di rimborso (mensa, trasporto, eccetera).

Pensiamo poi che la percentuale risultante della retribuzione in rapporto al tempo di lavoro prestato debba essere incrementata di almeno il 10 per cento, secondo calcoli attendibili provenienti da più parti, in funzione di una maggiore qualità e freschezza del lavoratore *part-timer*, e della incidenza di certe spese che, a giusto carico del lavoratore, incidono però su questi integralmente in modo indipendente dall'orario di lavoro.

Ultima annotazione riguarda il fatto pensionistico. Ovvero il caso di quegli anziani che potrebbero voler scegliere il *part-time*, ma si trovano proprio in quegli anni che determinano poi il valore della pensione.

Si può però procedere analogamente a quanto già previsto per i lavoratori agricoli (legge n. 218 del 4 aprile 1952, decreto del Presidente della Repubblica n. 1432 del 31 dicembre 1971 e circolare INPS n. 104 CV 1967/1091 conseguente ad una sentenza in argomento della Corte di cassazione).

Si tratta nel caso specifico di lasciare la possibilità al *part-timer* di integrare, a propria richiesta e di propria tasca, il versamento previsto dall'INPS per la pensione, sino ad un valore uguale a quello di un *full-timer* di pari condizione.

In definitiva il *part-time* è ormai necessità e fatto sociale. È fatto squisitamente di libertà, di crescita economica, di crescita democratica. Ed è con questi intendimenti che ci permettiamo di sottoporre alla vostra approvazione il presente disegno di legge, elaborato in collaborazione con i nostri colleghi della CISNAL.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale, sia determinato che indeterminato.

Art. 2.

1. Si considera lavoro a tempo parziale una prestazione effettuata regolarmente durante una parte della giornata lavorativa ordinaria.

2. Possono però considerarsi anche prestazioni in periodi alternati e/o per l'intera giornata lavorativa: giorni alterni, settimane, mesi, periodi stagionali.

Art. 3.

1. Il numero delle persone occupate a tempo parziale non potrà essere superiore al 20 per cento dei lavoratori occupati a tempo pieno in ogni singola unità produttiva, salvo casi particolari che potranno essere concordati nei contratti collettivi nazionali di categoria e/o aziendali.

Art. 4.

1. La durata delle prestazioni non potrà essere inferiore ai due quinti e non superiore ai tre quinti di quella normalmente esistente nella impresa, salvo il caso di lavori stagionali.

Art. 5.

1. Nel lavoro a tempo parziale, per il periodo di prova, le ferie, le festività, i permessi, i congedi, l'anzianità ed ogni altro istituto legato al tempo di presenza in azienda, salvo le prestazioni straordinarie, valgono le stesse

disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro a tempo pieno esistenti, senza alcuna riduzione.

2. Solo nel caso di retribuzione compensativa delle ferie e/o festività e riposi, il valore economico viene commisurato alla retribuzione stabilita per il lavoro a tempo parziale.

Art. 6.

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

Art. 7.

1. L'impiego dei lavoratori a tempo parziale avviene tramite gli Uffici di collocamento competenti per territorio, con le stesse procedure previste per i lavoratori a tempo pieno dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni e integrazioni.

2. Gli Uffici di collocamento sono tenuti a redigere un apposito elenco estratto dalle liste generali esistenti di quei lavoratori che abbiano rivolto domanda all'Ufficio di collocamento di prestare la propria opera a tempo parziale, da utilizzarsi per l'avviamento al lavoro a seguito delle richieste delle aziende.

Art. 8.

1. Per le categorie protette dalla legge, per le quali esiste obbligo di assunzione, ciascun lavoratore a tempo parziale appartenente a ciascuna di dette categorie verrà considerato come unità intera, purchè la percentuale complessiva di presenza in azienda di lavoratori a tempo parziale appartenenti alle categorie dell'obbligo non superi il 20 per cento del totale obbligatorio per l'azienda; oltre, si considera una unità ogni due presenze.

Art. 9.

1. Ai lavoratori con rapporto a tempo parziale verrà corrisposta una retribuzione

proporzionata direttamente alla durata della prestazione contrattata, maggiorata del 10 per cento rispetto a quella normale.

2. Nel caso di lavoro a periodi alternati, di cui all'articolo 2 della presente legge, il raffronto fra durata del lavoro contrattato e quello normale va fatto confrontando il numero delle giornate annue di lavoro previste dai contratti normali e quelle per le quali si è contrattata le prestazione.

3. La percentuale risultante va applicata nella corresponsione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione dei lavoratori a tempo pieno, comprese le mensilità aggiuntive previste e quant'altro a qualsiasi titolo corrisposto, oltre i normali periodi di paga, come premi di bilancio e di produttività, gratifiche *una tantum* a qualunque titolo, indennità di anzianità od altro.

4. Devono invece essere integralmente corrisposte quelle voci che hanno natura di rimborso, quali la mensa, il vestiario, le trasferte e simili. L'indennità di contingenza con l'eventuale rivalutazione spetta anche essa nella medesima misura proporzionale stabilita per la retribuzione.

Art. 10.

1. Tutte le norme riguardanti la tutela e la sicurezza sociale, la prevenzione degli infortuni, nonchè le assicurazioni sociali e previdenziali, ivi comprese quelle relative alla partecipazione del lavoratore a fondi integrativi di categoria o aziendali, delle quali per legge o per contratto usufruiscono i lavoratori a tempo pieno, sono estese ai lavoratori a tempo parziale.

Art. 11.

1. Le percentuali dei versamenti e delle contribuzioni previste per le varie assicurazioni sociali saranno commisurate alla retribuzione reale ricevuta dal lavoratore, salvo il caso del versamento contributivo per la pensione.

2. Questo, infatti, a domanda dell'interessato, verrà definito in rapporto alla retribuzione reale, oppure a quella medesima prevista per

un lavoratore a tempo pieno di pari condizione, ottenendone la medesima pensione.

3. La differenza di versamento risultante sarà di norma a carico del lavoratore richiedente, salvo differenti accordi fra le parti.

Art. 12.

1. Ai lavoratori a tempo parziale non si applicano le norme di cottimo eventualmente esistenti, salvo particolari accordi aziendali legati alle esigenze di lavoro che caso per caso possono verificarsi.

Art. 13.

1. Gli assegni familiari, quando dovuti, verranno corrisposti in cifra piena, purchè il lavoratore effettui la prestazione lavorativa minima stabilita dal codice civile, previa dichiarazione di responsabilità del lavoratore circa la unicità della richiesta di prestazione.

Art. 14.

1. I lavoratori a tempo parziale non possono effettuare lavoro straordinario, se non in casi eccezionali contrattati con le rappresentanze sindacali aziendali e con il consenso dell'interessato.

Art. 15.

1. L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione o di ostacolo allo sviluppo della carriera.

Art. 16.

1. È vietata la stipulazione di contratti di lavoro a tempo parziale con un lavoratore che abbia già in atto un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato anche a tempo parziale, salvo il caso di lavoratori particolarmente specializzati e qualificati.

Art. 17.

1. È consentita, su richiesta del lavoratore, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in lavoro a tempo pieno e viceversa, compatibilmente con le esigenze aziendali.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro, nell'uno o nell'altro caso, non comporta interruzione del conteggio di anzianità.

3. In caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno dovrà essere data precedenza ai lavoratori occupati in azienda a tempo parziale che ne facciano domanda, sempre che ciò sia possibile in rapporto alla professionalità richiesta.

4. Analogamente dovrà essere data precedenza al lavoratore a tempo pieno che abbia richiesto di essere occupato a tempo parziale.

Art. 18.

1. Ai lavoratori a tempo parziale si applicano le norme vigenti in materia di licenziamento, così come previsto per quelli occupati a tempo pieno.

Art. 19.

1. La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'Ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.