

IL NUOVO PART-TIME

LA CONCERTAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ

a cura di
Emiliano Rustichelli

Elaborazione grafica di ANNA NARDONE

“Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l’impiego”, n. 7/2005

ISFOL – RP(MDL)-7/05

Con le monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, vengono presentati e divulgati in forma sintetica, i principali risultati di studi realizzati dall'Area di ricerca "Mercato del lavoro" dell'Isfol.

Direzione della collana: Diana Gilli

Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Via G. B. Morgagni, 33 - 00161 Roma

Tel. 06/44.59.01 – Fax 06/44.59.06.85

Indirizzo Internet <http://www.isfol.it>

IL NUOVO PART-TIME LA CONCERTAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ

SINTESI

Il lavoro a tempo parziale non costituisce certo una novità nel panorama del mercato del lavoro italiano; tuttavia tale istituto contrattuale, nato principalmente per venire incontro alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro degli individui, ha solo recentemente guadagnato l'attenzione di studiosi e politici. La considerazione da cui è partito il dibattito sul tema è probabilmente il fatto che in Italia l'incidenza del lavoro a tempo parziale è inferiore a quella osservata in altri paesi europei, ed in particolare in quelli dove il tasso di occupazione, specialmente quello femminile, è prossimo, se non già superiore, all'obiettivo stabilito durante il Consiglio di Lisbona nel 2000. Sulla base di tali evidenze empiriche è convinzione diffusa tra molti analisti che favorire l'incremento del part-time implichi un deciso incremento nei tassi di occupazione femminili. Altro aspetto di interesse nell'analisi di questo istituto contrattuale è quello della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro. Come noto, il binomio flessibilità-sicurezza costituisce uno dei punti di snodo delle politiche europee sul mercato del lavoro dell'ultimo decennio. È proprio su tale aspetto che le ultime riforme del part-time hanno inciso: il contratto di lavoro a tempo parziale si è progressivamente andato a connotare come un rapporto di lavoro meno rigido, con orari e intensità di lavoro sempre più modulabili. In questo senso, il presente lavoro intende analizzare l'impatto delle novità introdotte dal D.Lgs. 276/2003 (cd. *legge Biagi*), che, fatti salvi i rimandi alla contrattazione collettiva e decentrata e quindi le possibili modifiche apportate in tale sede, ha tra l'altro modificato le cd clausole flessibili (prima *elastiche*), introdotto le nuove clausole elastiche, abolito il diritto di ripensamento e modificato i criteri di computo ed incorporazione del lavoro supplementare.

La citata "mole" di deleghe alla contrattazione collettiva ha costituito lo spunto per l'impostazione

THE NEW PART-TIME INSTITUTION THE CONCERTATION OF FLEXIBILITY

ABSTRACT

Part-time work is not a novelty in the Italian labour market. This institution was originated, mainly, to cope with work life balance requirements, and only recently has drawn the attention of researchers and politicians. The debate about it has started from the evidence that, in Italy, the incidence of part time work is lower than in other European countries, above all in the countries where the employment rate – specifically women's employment rate – is next to the target established in Lisbon in 2000, if not even higher in some cases.

On the basis of such empirical evidences many analysts do believe that the implementation of part time work should have, as a consequence, a strong increase in women's employment rate.

Another relevant and interesting aspect is represented by the flexibilisation of work relationships.

In the last decade the flexibility-security binomial is one of the turning points of European policies relative to the labour market. Moreover this aspect is the one mostly affected by the latest reforms regarding part time institution, in fact part time contract is being connoted as an ever less stiff relationship, with ever more flexible schedules and work tempos. From this point of view, this survey aims to analyze the impact of the latest changes introduced by D.Lgs 276/03 (the so called *Legge Biagi*). It has changed flexible clauses (elastic clauses), introduced new elastic clauses, abolished the right to modify one's own decision and changed the criteria to compute and insert supplementary work, provided that all that established in collective and decentralized bargaining and any modifications already defined could be still in force.

The high "amount" of delegations to the collective bargaining has represented the starting point of the methodology used in this paper: Isfol working group has effected more than 300

metodologica di questo studio: il gruppo di lavoro dell'Isfol ha condotto oltre 300 interviste sul territorio italiano, intervistando rappresentanti delle associazioni datoriali e sindacali, imprenditori e lavoratori al fine di valutare come i vari comparti dell'economia italiana, o laddove è intervenuta la contrattazione di secondo livello, territori e singole imprese, hanno recepito le modifiche introdotte al part-time. Stanti i tempi fisiologici di assorbimento delle novità disciplinari, il presente studio traccia un quadro frastagliato, ancora caratterizzato dalla compresenza di vecchia e nuova normativa e dalla persistenza, soprattutto in alcuni settori, di una certa difficoltà nell'incrementare la quota di lavoro a tempo parziale nel sistema. Due sono in particolare le criticità che emergono dallo studio: dal lato della domanda, molti imprenditori, soprattutto nei settori tradizionali, non sembrano in grado di progettare cicli produttivi e sistemi organizzativi in grado di accogliere figure lavorative a tempo parziale; dal lato dell'offerta, la maggioranza di quei lavoratori e lavoratrici che desiderano il lavoro a tempo parziale, vorrebbero, in sostanza, poter avvalersi di un orario "rigido" come nella vecchia accezione. Per quanto riguarda questo ultimo aspetto ci sembra di poter rintracciare nell'insufficienza di servizi sociali efficienti e flessibili (asili, ed esempio) uno dei maggiori ostacoli all'apprezzamento complessivo dell'istituto contrattuale.

interviews, at national level, to the representatives of social partners, trade unions, employers and workers in order to evaluate the way how the various sectors of the Italian economy or, should the second-level bargaining be carried out, areas and businesses have taken in any modifications introduced in part time institution.

Owing to the long time necessary to carry out innovations in this sort of discipline, this essay lines out a fragmented scenario, characterised by the presence of both new and old rules as well and by the persisting difficulty in implementing the quota of part time work in the system, most of all in some specific sectors.

Two weaknesses emerge from this analysis: on the demand side, many employers, above all in traditional sectors, don't seem able to project productive cycles and organisational systems capable to absorb professional profiles under part time contract; on the other side, the supply one, most workers – women and men – wishing to work under a part-time contract, would like working with "fixed" schedules as previously. As far as this last aspect is concerned, actually, the main obstacle to a positive evaluation of part time institution could be represented by a shortage of more efficient and flexible services (for instance: kindergartens).

INDICE

Sintesi - Abstract	pag.	3
1 Introduzione	“	11
2 Ambiti di diffusione del contratto di lavoro a tempo parziale	“	12
3 Analisi giuridica sul part-time	“	17
3.1 Introduzione	“	17
3.2 Dal D. 61 all’art. 46 del D. 276	“	18
3.3 Part-time e ruolo della contrattazione collettiva	“	21
3.4 Forma	“	24
3.5 Interventi sulla modulazione dell’orario di lavoro del <i>part-timer</i>	“	26
3.6 Lavoro supplementare	“	33
3.7 Ipotesi di trasformazione del contratto	“	39
3.8 Brevi note in materia di computo	“	41
3.9 Part-time e agricoltura	“	42
3.10 Part-time e oneri amministrativi	“	42
3.11 Conclusioni	“	43
4 Il part-time nella contrattazione collettiva del 2004	“	46
4.1 Ambito dell’indagine	“	46
4.2 Il lavoro supplementare	“	47
4.3 Il part-time elastico o flessibile	“	49
4.4 Le forme di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa	“	52
4.5 Conclusioni	“	54
5 Il lavoro a tempo parziale: chiavi di lettura ed evidenze empiriche	“	56
6 Considerazioni generali sul confronto sindacale a livello nazionale intercategoriale	“	60
7 Considerazioni generali sul confronto sindacale a livello territoriale intercategoriale	“	63
8 Industria alimentare	“	66
8.1 Le dinamiche settoriali e la diffusione del lavoro a tempo parziale	“	66
8.2 Contrattazione collettiva nazionale	“	69
8.3 Confronto sindacale	“	73
8.4 Casi aziendali	“	75
9 Metalmeccanica	“	81

9.1	Le dinamiche settoriali e la diffusione del lavoro a tempo parziale	pag.	81
9.2	Contrattazione	“	83
9.2.1	Ccnl Federmeccanica	“	83
9.2.2	Il lavoro atipico nel Ccnl Federmeccanica	“	84
9.2.3	Il contratto part-time nel Ccnl Federmeccanica	“	84
9.2.4	Contratti part-time nel Ccnl Unionmeccanica-Confapi	“	86
9.3	Confronto sindacale	“	87
9.4	Casi aziendali	“	89
10	Industria tessile	“	93
10.1	Quadro generale	“	93
10.2	Contrattazione collettiva	“	95
10.3	Confronto sindacale	“	96
10.4	Casi aziendali	“	98
11	Il commercio e la grande distribuzione	“	100
11.1	Osservazioni raccolte sugli istituti in esame	“	100
11.2	I contratti collettivi nazionali	“	101
11.3	I contenuti della contrattazione	“	102
12	Trasporti	“	109
12.1	Quadro generale	“	109
12.2	La contrattazione	“	121
12.3	Casi aziendali	“	137
13	Telecomunicazioni	“	141
13.1	Quadro generale	“	141
13.2	Contrattazione collettiva	“	144
13.3	Confronto sindacale	“	147
13.4	Casi aziendali	“	149
13.5	Osservazioni conclusive	“	151
14	I servizi alle imprese	“	153
14.1	Il settore credito	“	154
14.1.1	Quadro generale	“	154
14.1.2	La contrattazione	“	157
14.1.3	Part-time: una prima valutazione	“	159
14.1.4	Casi aziendali	“	161
14.2	Settore assicurazioni	“	161
14.2.1	Quadro generale	“	168
14.2.2	La contrattazione	“	169
14.2.3	Part-time: una prima valutazione	“	170
14.2.4	Casi aziendali	“	171
14.3	Settore terziario avanzato	“	178

14.3.1	Il caso dei <i>call/contact center</i>	pag.	179
14.3.2	Il Ccnl del terziario	“	182
14.3.3	Part-time: una prima valutazione	“	183
14.3.4	Casi aziendali	“	185
14.4	Gli altri servizi all’impresa	“	186
14.4.1	La consulenza aziendale	“	186
14.4.2	I servizi di Ict	“	188
14.4.3	Il settore delle pulizie/multiservizi	“	189
14.4.4	Le Agenzie di fornitura di lavoro temporaneo	“	191
15	Altri settori	“	194
15.1	Settore chimico-farmaceutico	“	194
15.1.1	Confronto sindacale e contesto sindacale	“	194
15.2	Settore energia e petrolio	“	197
15.2.1	Contrattazione collettiva	“	197
15.3	Edili	“	199
15.3.1	Confronto sindacale	“	199
16	Conclusioni	“	201
	Riferimenti bibliografici	“	204

INDICE DELLE TABELLE

Tab. 1	- Andamento del lavoro subordinato a tempo parziale nel 2004	pag. 12
Tab. 2	- Andamento del lavoro subordinato a tempo parziale nel 2003 e nel 2004	“ 13
Tab. 3	- Occupati a tempo parziale (dipendente ed autonomo) per settore di attività - valori assoluti in migliaia e %	“ 13
Tab. 4	- Incidenza dell'occupazione a tempo parziale (dipendente ed autonomo) per settore di attività - valori assoluti e %	“ 14
Tab. 5	- Occupazione a tempo parziale in Italia, 2005 - valori assoluti in migliaia e %	“ 14
Tab. 6	- Incidenza dell'occupazione a tempo parziale per area geografica, sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga	“ 15
Tab. 7	- Tipologia di part-time per area geografica, sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga	“ 15
Tab. 8	- Carattere della volontarietà del part-time per sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga	“ 16
Tab. 9	- Incidenza dell'occupazione a tempo parziale e tassi di attività per totale della popolazione e per le donne in età 15-64, EU 25, 2003	“ 57
Tab. 10	- Tassi di attività femminili per classi di età, 1993-2003	“ 58
Tab. 11	- Occupazione a tempo parziale in Italia per settore di attività economica (dati in migliaia), anni 1993-2003	“ 58
Tab. 12	- Incidenza dell'occupazione a tempo parziale in Italia per settore di attività economica (valori %), anni 1993-2003	“ 59
Tab. 13	- Occupati nelle industrie della moda, 1992 e 2003 - valori assoluti in migliaia	“ 94
Tab. 14	- Composizione % dell'occupazione per genere e condizione professionale, 2002	“ 94
Tab. 15	- Incidenza % del tempo parziale, per genere, 2002	“ 95
Tab. 16	- Indicatori dell'offerta di trasporto merci nel 2004 - variazioni tendenziali	“ 112
Tab. 17	- Indicatori dell'offerta di trasporto passeggeri nel 2004	“ 112
Tab. 18	- Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle grandi realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)	“ 113
Tab. 19	- Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle piccole e medie realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)	“ 115
Tab. 20	- Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto passeggeri sulle autolinee statali (distribuzione percentuale delle risposte)	“ 117
Tab. 21	- Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto di merci su strada (distribuzione percentuale delle risposte)	“ 119
Tab. 22	- Occupati dipendenti nel settore dei trasporti per ripartizione geografica (migliaia di unità)	“ 121
Tab. 23	- Occupati indipendenti nel settore dei trasporti per ripartizione geografica (migliaia di unità)	“ 121
Tab. 24	- Quota dell'occupazione nel settore Tlc (UE15, 2003)	“ 143
Tab. 25	- Quota di occupazione part-time (% sul totale), area Ocse, 1990 e 2003	“ 143

Tab. 26	-	Composizione del personale per tipologia contrattuale e per sesso - valori %	pag.	155
Tab. 27	-	Rapporti di lavoro part-time, distribuzione per inquadramento e sesso - valori %	“	155
Tab. 28	-	Assunzioni nell'anno 2002 (% sul totale delle assunzioni)	“	156
Tab. 29	-	Cessazioni nell'anno 2002 (% sul totale delle cessazioni)	“	156
Tab. 30	-	Occupazione e distribuzione nel settore assicurativo in Italia - valori assoluti in migliaia	“	168
Tab. 31	-	Personale a tempo parziale distinto per livello e sesso al 31.12.2003	“	169

INDICE DELLE FIGURE

Fig. 1	- Numeri indice dell'occupazione per settore (base 1993 = 100)	pag.	66
Fig. 2	- Numeri indice dell'occupazione nelle grandi imprese in alcuni settori (gennaio 1996-ottobre 2004)	“	82
Fig. 3	- Numero addetti nel settore Tlc (Italia, 1991 e 2001)	“	142
Fig. 4	- Variazione % del numero di addetti nel settore delle Tlc (Italia, 1991- 2001)	“	142
Fig. 5	- Previsioni sugli effetti della Legge Biagi - valori %	“	183
Fig. 6	- Nuove forme contrattuali ritenute più adatte al mercato dei <i>call center</i> - valori %	“	184

1. INTRODUZIONE

Il part-time è un istituto contrattuale che si può oramai declinare in diverse formule. Alla generica dizione di lavoro a tempo parziale possono essere associate le più svariate tipologie di lavoro, dal part-time orizzontale “tradizionale” al contratto week-end, dal lavoro stagionale (part-time verticale su base annuale) a quello ripartito o combinato. Lo stesso lavoro intermittente può essere pensato come una particolare forma di part-time verticale. A tale varietà tipologica, corrisponde un'intensità di lavoro assai variabile, che spazia dal 10% al 90% di un'unità di lavoro a tempo pieno. Nonostante l'estrema duttilità dell'istituto, in Italia, così come in molta parte dei paesi europei cosiddetti *mediterranei*, il contratto di lavoro a tempo parziale risulta essere, soprattutto in confronto con le regioni del Centro e Nord Europa, una modalità di lavoro relativamente poco diffusa.

Contro tale evidenza si può argomentare come la sensibilità politica nel nostro paese verso questa tipologia contrattuale sia cresciuta solamente negli ultimi anni. Infatti, anche grazie al dibattito scientifico in materia e alla robusta evidenza empirica accumulatasi nell'ultimo decennio, al lavoro a tempo parziale viene riconosciuto un ruolo fondamentale nell'incremento dei tassi di partecipazione e occupazione femminili e giovanili, che costituiscono elementi fondamentali della Strategia europea per l'occupazione e fattori determinanti per il perseguimento degli obiettivi da essa fissati. Fino al 2000 la legislazione italiana sul tema era assai scarsa e risaliva al 1984. Successivamente, anche in funzione del recepimento delle Direttive europee in materia, il contratto è stato regolato dal D.Lgs. 61/2000¹ e, recentemente modificato dal D.Lgs. 276/2003. Stanti i tempi *fisiologici* con cui il mercato del lavoro e le sue istituzioni assimilano le novità introdotte, il contesto italiano è al momento caratterizzato dalla coesistenza di diverse discipline contrattuali, che fanno riferimento, di volta in volta, alla legislazione *ante-2000*, a quella del 2001, alle ultime novità introdotte. Non è inoltre infrequente trovarsi di fronte a situazioni ancor più complesse ed eterogenee, soprattutto in quei casi dove la contrattazione di secondo livello è intervenuta a disciplinare gli aspetti salienti che caratterizzano le normative summenzionate.

In questo lavoro, più che descrivere l'impatto di una disciplina che non ha ancora potuto sviluppare effetti concreti, si vuole presentare il quadro di un processo di cambiamento che vede protagonisti le istituzioni (associazioni datoriali e sindacali) e gli agenti economici (imprenditori e lavoratori). A tal fine si sono identificati alcuni settori economici dove il lavoro a tempo parziale trova ampia diffusione o è stato oggetto di discussione dei principali protagonisti della regolamentazione dei rapporti di lavoro. In alcuni casi è stato possibile contattare e studiare casi aziendali, che, per numero di lavoratori coinvolti o particolari metodi di applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, sono apparsi di interesse per l'approfondimento.

¹ Si veda Emanuele M., Marocco M., Rustichelli E., *La riforma del part-time: il compromesso tra flessibilità e tutela in Italia ed in Europa*, Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 3/2001.

2. AMBITI DI DIFFUSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE*

Il 2004, periodo di transizione dalla vecchia alla nuova regolamentazione del mercato del lavoro, è stato caratterizzato da una carenza strutturale di dati sul mercato del lavoro. L'indagine trimestrale sulle Forze di Lavoro dell'Istat, che nel periodo 1993-2003 ha costituito la principale fonte di dati statistici sul mercato del lavoro, è stata pesantemente ristrutturata, ed ha assunto ora il carattere di Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro. Questo processo di modifica, oltre a causare un notevole ritardo nel rilascio dei primi e preliminari dati a livello aggregato, impedisce ed impedirà, tra l'altro, di produrre micro-dati in serie storica e quindi di confrontare la situazione *ante* e *post* Riforma Biagi² a livello approfondito.

Per ciò che attiene nello specifico al part-time ed all'analisi dei suoi andamenti nel recente passato, è al momento possibile fare riferimento al semplice dato in forma aggregata appositamente ricostruito dall'Istat per la periodica presentazione dei dati. Le informazioni più pertinenti ricavabili dal confronto tra la nuova Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro e la serie ricostruita della Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro, sono quelle relative alla quantificazione del lavoro a tempo parziale nell'ambito del lavoro dipendente. Occorre peraltro premettere, in via cautelativa, che in tale computo finiscono per essere conteggiati anche i lavoratori a tempo parziale della Pubblica amministrazione che, ai fini di un attento e specifico monitoraggio degli effetti della Riforma Biagi, andrebbero incorporati.

Nel corso del 2004 il lavoro subordinato a tempo parziale ha seguito un andamento irregolare. Dopo essere infatti cresciuto fino a superare i due milioni di contratti in essere nel secondo trimestre, esso è tornato a livelli di poco inferiori a quelli del primo trimestre, con circa 1 milione e 960 mila lavoratori (cfr. tab. 1).

Tab. 1 - Andamento del lavoro subordinato a tempo parziale nel 2004

Trimestre	2004	Saldo trimestre precedente	Var. %
I	1.977
II	2.010	33	1,7
III	1.962	-48	-2,4

Fonte: Istat - RCFL.

Il confronto con il 2003, e quindi con il periodo antecedente la riforma del mercato del lavoro, mostra una certa impermeabilità del sistema alle riforme introdotte, o, quantomeno, un atteggiamento ancora prudente del mercato nei confronti del nuovo strumento. Infatti, il numero

* A cura di Emiliano Rustichelli. Elaborazioni a cura di Stefano Laj, Debora Radicchia ed Emiliano Rustichelli.
² Si può sintetizzare l'effetto della revisione dell'indagine osservando come nel 2003 (vecchia indagine) il numero di *part-timers* in Italia era pari a poco più di 1.850 mila lavoratori, mentre nel primo trimestre del 2004 la nuova indagine quantificava in 2.800 mila gli occupati a tempo parziale. Per approfondimenti sulla nuova indagine e sulle prime ricostruzioni si può fare riferimento al sito dell'Istat: <http://www.istat.it>.

di lavoratori subordinati a tempo parziale in Italia nel secondo trimestre e terzo trimestre del 2003 era superiore alle due milioni di unità, valore superiore al corrispondente rilevamento del 2004.

Tab. 2 - Andamento del lavoro subordinato a tempo parziale nel 2003 e nel 2004

Trimestre	2004	2003	Differenza anno precedente
I	1.977	1.833	144
II	2.010	2.017	-7
III	1.962	2.025	-63

Fonte: Istat - RCFL.

I dati presentati non sono tuttavia in grado da soli di suffragare argomentazioni di carattere conclusivo circa gli effetti della Riforma. Innanzitutto mancano dettagli utili a comprendere le dinamiche disaggregate del fenomeno (per fasce di età, settore, ecc.), inoltre anche dati più disaggregati non sono in grado di cogliere quanta parte del part-time presente nel sistema è regolata in base ai dettami dell'art. 46 del D.Lgs. 276/2003 ovvero da altra disciplina (art. 61/2000 o diversi accordi di primo e secondo livello).

Per quanto attiene al lato della domanda di lavoro, il part-time è una modalità che rimane sostanzialmente diffusa nel solo settore dei servizi. Sempre in base ai dati relativi alla RCFL del III trimestre 2004, oltre l'80% dei *part-timer* è infatti impiegato nel settore terziario, mentre sono solamente 313 mila i contratti di lavoro a tempo parziale in essere presso il macro-settore dell'industria in senso stretto³.

Tab. 3 - Occupati a tempo parziale (dipendente ed autonomo) per settore di attività - valori assoluti in migliaia e %

Settore	V. a. (.000)	%
Agricoltura	111	4,0
Industria in senso stretto	313	11,3
Costruzioni	90	3,3
Servizi	2.245	81,3
Totale	2.760	100,0

Fonte: Istat - RCFL, III trim. 2004

In termini di incidenza percentuale sull'occupazione complessiva, la quota di *part-timer* nei servizi è più che doppia rispetto al settore industriale, 15,5% contro 6,2% (tab. 4).

Anche i dati di fonte amministrativa come quelli dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che potrebbero identificare con certezza il numero di *part-timers*, quantomeno con riferimento ai dipendenti nel settore privato extra-agricolo, sono aggiornati al momento al 2002 e non sono quindi in grado di coadiuvare i ricercatori nell'identificazione dei processi innescati dal D.Lgs. 276/2003 nel mercato del lavoro.

L'Isfol ha supplito alle summenzionate carenze attraverso la produzione di dati statistici, con rilevazioni effettuate sia sulle imprese che sugli individui. Tali banche dati hanno permesso la definizione di un quadro maggiormente dettagliato al 2005, ma non permettono confronti

³ Il totale delle tabb. 3 e 4 differisce da quello delle tabb. 1 e 2 in quanto comprensivo del lavoro autonomo.

consistenti con il passato, data la novità⁴ delle stesse. I dati parziali dell'Indagine Plus, riferiti al mese di febbraio 2005, quantificano in circa 2 milioni e 200 mila gli occupati in età 15-64 anni con contratto di lavoro a tempo parziale (sia di natura subordinata che autonoma), con un'incidenza sull'occupazione complessiva pari al 13,3% (tab. 5).

Tab. 4 - Incidenza dell'occupazione a tempo parziale (dipendente ed autonomo) per settore di attività - valori assoluti e %

Settore	Part-time	Totale occupati	%
Agricoltura	111	1.081	10,3
Industria in senso stretto	313	5.011	6,2
Costruzioni	90	1.883	4,8
Servizi	2.245	14.510	15,5
Totale	2.760	22.485	12,3

Fonte: Istat - RCFL, III trim. 2004

Tab. 5 - Occupazione a tempo parziale in Italia, 2005 - valori assoluti in migliaia e %

Lei ha un contratto part-time?	V. a. (.000)	%
Sì	2.241	13,3
No	14.622	86,7
Totale	16.863	100,0

Fonte: Indagine campionaria Isfol Plus 2005 (stime pesate provvisorie).

I risultati dell'indagine Isfol non si discostano in maniera significativa dai fatti stilizzati ormai noti circa il contratto del lavoro a tempo parziale: l'incidenza del part-time supera il 26% tra le donne (tab. 6), mentre tra gli uomini si conferma una modalità contrattuale residuale; nel Nord della penisola è maggiormente diffuso che nel Mezzogiorno; nel complesso rimane una modalità che ha maggiore incidenza tra i giovani occupati. Quest'ultimo è tuttavia il risultato di un effetto di "composizione": mentre tra le donne l'occupazione part-time è maggiormente diffusa nelle classi di età centrale, tra gli uomini è molto concentrata nei giovani.

Il dato che qui rileva sottolineare, e che è in qualche misura esclusivo perché altrove non rilevato, è quello della composizione del lavoro a tempo parziale in Italia per tipologia. In base ai primi parziali risultati risulta che il 79,0% dei contratti in essere è di tipo orizzontale (tab. 7), il 16,5% di tipo verticale, il rimanente 4,5% di natura mista o indefinita. La percentuale di part-time verticale o misto, istituto tipicamente legato alla stagionalità nella manifattura⁵ o in agricoltura, ma anche a particolari tipologie di servizi, cresce tra gli uomini al 28,0% ed è lievemente più diffuso tra i giovani e nell'Italia Centrale.

⁴ L'Isfol ha recentemente implementato due indagini campionarie: l'Isfol-Plus condotta su un campione di individui in età 15-64, che avrà carattere periodico, e la Rilevazione congiunturale sulle forme di contratto, condotta su un campione di imprese che dovrebbe avere carattere trimestrale.

⁵ L'indagine Plus è stata effettuata nel mese di febbraio. Se ne deve quindi dedurre che se di part-time verticale "ciclico" si tratti, questo abbia carattere permanente. Tale contratto non è infrequente ed è stato riscontrato in alcune grandi aziende del comparto manifatturiero sia metalmeccaniche che alimentari (Piaggio, Sagit/Unilever).

Tab. 6 - Incidenza dell'occupazione a tempo parziale per area geografica, sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga

	<i>Lei ha un contratto part-time?</i>		
	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
<i>Area geografica</i>			
Nord	15,4	84,6	100,0
Centro	11,8	88,2	100,0
Sud e Isole	10,4	89,6	100,0
<i>Genere</i>			
Maschio	4,5	95,5	100,0
Femmina	26,4	73,6	100,0
<i>Età</i>			
Da 15 a 29 anni	18,0	82,0	100,0
Da 30 a 49 anni	14,1	85,9	100,0
Da 50 a 64 anni	6,8	93,2	100,0
<i>Titolo di studio</i>			
Licenza media	15,1	84,9	100,0
Diploma	14,0	86,0	100,0
Laurea	9,6	90,4	100,0
<i>Totale</i>	13,3	86,7	100,0

Fonte: Indagine campionaria Isfol Plus 2005 (stime pesate provvisorie).

Tab. 7 - Tipologia di part-time per area geografica, sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga

	Il Suo contratto part-time è di tipo ...?				
	Orizzontale	Verticale	Misto	Non so	Totale
Area geografica					
Nord	80,2	15,6	3,6	0,5	100,0
Centro	75,1	19,4	4,4	1,1	100,0
Sud e Isole	78,6	16,6	4,4	0,3	100,0
Genere					
Maschio	72,0	22,0	5,9	-	100,0
Femmina	80,8	15,1	3,4	0,7	100,0
Età					
Da 15 a 29 anni	72,8	23,1	3,7	0,4	100,0
Da 30 a 49 anni	81,5	13,6	4,2	0,7	100,0
Da 50 a 64 anni	79,8	17,0	3,2		100,0
Titolo di studio					
Licenza media	85,3	10,5	3,4	0,8	100,0
Diploma	80,7	14,8	3,9	0,6	100,0
Laurea	62,0	33,0	5,0		100,0
Totale	79,0	16,5	3,9	0,6	100,0

Fonte: Indagine campionaria Isfol Plus 2005 (stime pesate provvisorie).

Altro dato significativo attiene alla volontarietà del part-time. Mediamente il 45% degli uomini dichiara di lavorare part-time per scelta individuale, mentre tra le donne si è riscontrata

una quota di *part-timer* volontarie che arriva al 70%. Il dato da solo non è sufficiente a suffragare ipotesi circa l'atteggiamento della domanda di lavoro sul contratto: potrebbe infatti allo stesso tempo indicare una scarsa inclinazione della domanda a proporre contratti di lavoro a tempo parziale (nella misura in cui il part-time nel sistema è prevalentemente frutto di una scelta del lavoratore) e parimenti invece indicare l'esistenza di ampie possibilità di impiego attraverso tale modalità contrattuale.

Un aspetto conclusivo può invece essere tratto dall'analisi del carattere temporale della scelta volontaria di lavorare con orario ridotto o per un periodo di giorni inferiori all'orario normale di lavoro. Il 61% delle *part-timers* volontarie dichiara definitiva la scelta della tipologia contrattuale in essere, mentre tra gli uomini oltre il 68% dei lavoratori volontari a tempo parziale ne sottolinea il carattere transitorio. Parimenti tra i giovani la scelta di lavorare a tempo parziale è definitiva per solo un quinto degli interessati, a testimonianza di una necessità di coniugare l'attività lavorativa con altre esigenze, probabilmente di carattere formativo. Al crescere dell'età la scelta del part-time si connota sempre più come una decisione definitiva.

Tab. 8 - Carattere della volontarietà del part-time per sesso età e titolo di studio, 2005 - valori % di riga

	La Sua scelta di lavorare part-time è... ?		
	Momentanea	Definitiva	Totale
<i>Genere</i>			
Maschio	68,2	31,8	100,0
Femmina	33,6	66,4	100,0
<i>Età</i>			
Da 15 a 29 anni	78,1	21,9	100,0
Da 30 a 49 anni	31,2	68,8	100,0
Da 50 a 64 anni	14,6	85,4	100,0
<i>Titolo di studio</i>			
Licenza media	28,0	72,0	100,0
Diploma	38,6	61,4	100,0
Laurea	58,3	41,7	100,0
<i>Totale</i>	38,6	61,4	100,0

Fonte: Indagine campionaria Isfol Plus 2005 (stime pesate provvisorie).

Tornando al lato della domanda di lavoro, la Rilevazione congiunturale sulle forme di contratto condotta dall'Isfol su un campione di imprese, dimostra come il part-time sia fortemente concentrato in pochi settori economici, ed, in particolare nel comparto del Commercio e Turismo (che assorbe circa il 40% dell'occupazione dipendente a tempo parziale in Italia) ed in quello dei Servizi alle Famiglie. Ma il dato più rilevante che emerge dal confronto tra i dati Istat e quelli dell'indagine Isfol è quello che si ricava per residuo: a fronte di un'incidenza complessiva nel sistema del 12,3% (Istat), l'indagine condotta sulle imprese del settore privato extra-agricolo dall'Isfol stima in 9,3 punti percentuali l'incidenza del lavoro a tempo parziale sull'occupazione dipendente. Ne consegue che il maggiore bacino di attrazione per il part-time rimane la Pubblica amministrazione, dove le novità introdotte dalla Riforma Biagi non trovano applicazione.

3. ANALISI GIURIDICA SUL PART-TIME*

3.1 Introduzione

I. Il D.Lgs n. 276/2003 (in avanti, per brevità, anche D. 276 o Decreto), emanato in attuazione della Legge delega n. 30/2003, ha profondamente innovato la disciplina di alcuni istituti contrattuali caratterizzati dalla peculiare incidenza che la modulazione dell'orario di lavoro assume rispetto alla regolamentazione stessa del rapporto di lavoro⁶.

In particolare, si intende in questa sede fare riferimento a quanto previsto al Titolo V (*“Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile”*) del suddetto decreto e alla disciplina dei contratti di lavoro in esso contenuta: lavoro intermittente (artt. 33-40), lavoro ripartito (artt. 41-45), lavoro a tempo parziale (art. 46).

Secondo gli obiettivi programmatici dell'attuale Legislatore, tale intervento dovrebbe permettere di introdurre nel mercato del lavoro italiano importanti elementi di flessibilizzazione nell'organizzazione dei rapporti di lavoro e, parimenti, dovrebbe contribuire a far emergere una quota significativa di lavoro irregolare.

In questa sede, l'attenzione dell'indagine sarà focalizzata sul contratto di lavoro a tempo parziale, la cui previgente fonte regolativa, il D.Lgs. n. 61/2000 (in avanti, per brevità, anche D. 61), è stata oggetto di un significativo intervento di rivisitazione legislativa.

A differenza delle altre tipologie contenute nel Titolo V del D.Lgs. n. 276/2003, le disposizioni di riforma del part-time non sono state introdotte come se trovassero, all'interno del decreto, la propria sede giuridico-istituzionale, ma come singoli elementi di modifica delle norme del D. 61 che, pertanto, è rimasto in vigore come autonomo testo legislativo.

Molto probabilmente, si è optato per questa modalità di *novellazione* per conservare l'autonoma rilevanza di un provvedimento normativo con cui è stata recepita nell'ordinamento giuridico nazionale la direttiva comunitaria n. 81/1997/CE⁷.

Rispetto al rapporto con l'ordinamento comunitario, la fonte di riferimento sul part-time

* A cura di Mario Emanuele.

⁶ A tal proposito, particolarmente lucida appare l'analisi di Bavaro V., *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro (a proposito di orario ridotto, modulato o flessibile)*, in R.G.L., 2004, n. 3, p. 391. L'Autore, in particolare, evidenzia come *“fino ad oggi il tempo di lavoro è stato regolato per commisurarvi la protezione del reddito e della salute del lavoro; oggi il tempo di lavoro è regolato anche per commisurare la protezione dei bisogni produttivi”*.

⁷ Occorre dare atto che nell'accordo intercategoriale europeo che ha permesso di elaborare, secondo la procedura inaugurata con l'Accordo sulla Politica Sociale del 1991 e consolidata con l'emanazione del Trattato di Amsterdam del 1997, la base giuridica per l'emanazione di tale direttiva, sono state fissate alcune priorità da rispettare nell'attuazione delle politiche legislative per il lavoro a tempo parziale: 1) *“sopprimere le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale”*; 2) *“facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tenere conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori”*; 3) *“identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli”*.

rimane dunque la medesima (D. 61), anche se, come premesso, l'art. 46 del D. 276 ha finito per conformarne in termini considerevoli lo statuto precettivo.

II. Occorre puntualizzare come l'ambito di applicazione dell'intervento legislativo di riforma del part-time non coinvolgerà anche i lavoratori del pubblico impiego, vista la scelta (art. 1, co. 2, D. 276) di restringerne l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione al solo settore privato. Alle pubbliche amministrazioni e al loro personale continueranno dunque ad applicarsi le norme del D. 61 nella loro versione originaria.

Tuttavia, secondo quanto disposto ai sensi dell'art. 86, co. 13, del Decreto (*“il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia”*), è verosimile che, nonostante il termine ivi previsto non sia stato ancora rispettato, si provvederà presto ad eliminare l'attuale incongruenza normativa per cui, pur a dispetto dell'avviato processo di privatizzazione del pubblico impiego, sussistono due discipline differenziate del lavoro a tempo parziale in relazione al diverso ambito di applicazione delle stesse.

3.2 Dal D. 61 all'art. 46 del D. 276

Come premesso, la regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale, unanimemente considerato un utile strumento di modernizzazione del mercato del lavoro e di promozione dei livelli occupazionali, soprattutto femminili, è stata conformata dall'art. 46 D. 276 in termini decisamente più flessibili, meno vincolistici, *“attraverso la valorizzazione del ruolo della autonomia collettiva e, in mancanza di questa, della autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoratore secondo quanto previsto dalla direttiva 97/81/CE”*⁸.

La disciplina precedente, infatti, è stata giudicata dall'attuale Legislatore eccessivamente limitativa (*“inutili appesantimenti burocratici mortificano l'autonomia individuale delle parti e il ruolo della contrattazione collettiva nella gestione di tale strumento contrattuale”*; (...)
*“soprattutto i vincoli legislativamente imposti alla introduzione di clausole flessibili, rispetto alla collocazione temporale della prestazione lavorativa ad orario ridotto e alla sua estensione nel tempo, comprimono ingiustificatamente la autonomia delle parti sociali e quella dei soggetti titolari dei rapporti di lavoro, trattati con ingiustificata subalternità dal legislatore”*⁹), in particolare perché, in costanza della sua applicazione, la rigidità della distribuzione dell'orario di lavoro non avrebbe consentito di soddisfare le esigenze imprenditoriali connesse alla particolarità dei processi produttivi, alla intensificazione dell'utilizzo degli impianti, alla mutevolezza delle

⁸ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Il lavoro a tempo parziale*, circolare n. 9 del 18 marzo 2004.

⁹ Ministero del lavoro, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001, in www.welfare.gov.it. Si rinvia ancora a Ministero del lavoro, *La Legge Biagi per il lavoro-Capire la riforma*, in www.palazzochigi.it/GovernoInforma/Dossier/mercato_lavoro/doc/LeggeBiagiCapirelariforma.pdf. Si riporta, inoltre, un passaggio della circolare n. 9/2004 in cui il Ministero ha ribadito tale intendimento: *“nel presupposto che la promozione del lavoro a tempo parziale passi necessariamente attraverso una notevole semplificazione normativa, la Riforma Biagi agli incentivi normativi già previsti, ne aggiunge di nuovi – eliminando inutili appesantimenti burocratici e restituendo alla contrattazione collettiva e individuale piena operatività – al fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare”*.

dinamiche della domanda di beni e servizi, nonché ai problemi di gestione del personale in malattia o in permesso.

Alla base della scelta di introdurre le attuali norme di modifica ha, vieppiù, esercitato un'influenza decisiva il fatto che, malgrado le novità introdotte con il D. 61 e l'emanazione del Decreto ministeriale 12.4.2000, contenente significativi incentivi economici per le aziende che avrebbero assunto personale con contratti di lavoro a tempo parziale di durata indeterminata, il tasso di applicazione di questa tipologia contrattuale è comunque rimasto ben al di sotto della media comunitaria (poco più dell'8% nel 2003 contro una media europea, prima dell'allargamento, intorno al 18%).

Pur tuttavia, già con il D.Lgs. n. 61 erano stati introdotti – o, *rectius*, legittimati – alcuni strumenti funzionali alla flessibilizzazione del rapporto di lavoro, come le cd. *clausole flessibili* ed il lavoro supplementare¹⁰.

La disciplina del part-time, scaturita da questo provvedimento legislativo, era basata su due cardini fondamentali: da una parte, una moderata apertura verso forme di orario ridotto, modulabile e flessibile; dall'altra, il condizionamento dell'operatività delle stesse forme di flessibilizzazione del rapporto di lavoro alla positiva e condizionante elaborazione della contrattazione collettiva nazionale ed, in sua assenza, al rispetto di ben precisi limiti legali. Grande rilevanza, inoltre, era stata attribuita, così come richiesto dalla pertinente direttiva comunitaria, alla volontarietà del lavoratore rispetto al ricorso a questa particolare tipologia contrattuale.

Gli scarsi risultati che, in termini di crescita occupazionale, sono scaturiti dall'emanazione del D. 61 hanno, come accennato, indotto il Parlamento a delegare l'attuale Governo, con l'art. 3 della Legge n. 30/2003, all'adozione di un provvedimento di riforma del rapporto di lavoro a tempo parziale idoneo a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione al mercato del lavoro delle donne, dei giovani e dei lavoratori con età superiore ai 55 anni.

Proprio con riferimento alle modifiche apportate alla regolamentazione del part-time, i principi ispiratori contenuti nella legge delega sono stati diversi; tra i più importanti, possono in questa sede essere ricordati i seguenti:

- 1) agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, nei casi e secondo le modalità previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei predetti contratti collettivi;
- 2) agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei contratti collettivi, e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore;
- 3) estensione delle forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato.

A tali principi, il Legislatore delegato ha provato a dare attuazione attraverso l'introduzione dell'art. 46 del D. 276. Il Ministero del lavoro, inoltre, con la circolare n. 9 del 18 marzo 2004 ha

¹⁰ Per una approfondita disamina della disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale introdotta con il D.Lgs. n. 61/2000 (che in questa sede si darà nel suo complesso per presupposta), si rinvia ad Emanuele M., Marocco M., Rustichelli E., *La riforma del part-time: il compromesso tra flessibilità e tutela in Italia ed in Europa*, Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 3/2001, Roma.

fornito importanti elementi di chiarimento in relazione alla disciplina dell'istituto contrattuale in esame, anche per quanto riguarda i rapporti di quest'ultima con la regolamentazione dell'orario di lavoro, recentemente riformata con il D.Lgs. n. 66/2003, di recepimento della direttiva n. 104/1993/CE.

Così come si ricava dall'ultimo dei principi della legge delega anzi riportati, particolarmente rilevante, rispetto al passato, deve considerarsi la previsione per cui importanti elementi di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, quali quelli contenuti all'art. 3, co. 7 (clausole flessibili ed elastiche), o all'art. 3, co. 1 (lavoro supplementare) del D. 61, possano oggi trovare piena applicazione anche all'interno di contratti di lavoro part-time a termine.

In tal senso, in coerenza ad un orientamento legislativo affatto uniforme – che peraltro ha permesso di liberalizzare il contratto a tempo determinato in recepimento della Direttiva n. 70/1999/CE –, la stessa abrogazione dell'art. 3, co. 13, D. 61 (*“L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230¹¹. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente”*) non lascia adito a dubbi e qualora ne potessero essere rimasti, gli stessi possono dirsi definitivamente fugati dall'interpretazione ministeriale sull'ambito di applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale: *“nel tentativo di estendere il più possibile il raggio di azione del nuovo lavoro a tempo parziale è possibile stipulare detto contratto anche con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine”¹².*

A seguito della suddetta estensione dell'applicazione del part-time cd. *flessibile* anche a tempo determinato, si da atto che, oltre al rinvio naturale alla disciplina del D.Lgs. n. 368/2001, il Legislatore delegato ha stabilito, in virtù della modifica all'art. 1, co. 4, del D. 61, che, in tale contesto, possono essere presi in considerazione anche i lavoratori, iscritti nelle liste di mobilità, assunti con un contratto a termine ai sensi dell'art. 8 della L. n. 223/1991, nonché coloro che, ai

¹¹ “È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto: a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima; b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione; c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale; d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda; e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi; f) quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico aziendale che, all'1 gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera”), salve eventuali previsioni estensive contenute nella contrattazione collettiva”.

¹² Ministero del lavoro, circolare n. 9/2004.

sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001, vengono assunti per sostituire lavoratori/trici in congedo di maternità o parentale.

Solo per completezza, appare necessario puntualizzare che la generalizzata apertura al contratto di lavoro a tempo determinato dovrà essere considerata anche in relazione a quanto previsto dall'art. 18, co. 2, L. n. 300/1970 (*“Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore”*), laddove non è previsto che i lavoratori a tempo determinato rientrino nel novero di coloro a cui si applica la tutela reale contro i licenziamenti individuali ingiustificati.

Nel tentativo di offrire alcuni spunti di riflessione e non ritenendo opportuno esaminare l'integralità della disciplina giuridica così introdotta con il D. 276, si procederà adesso alla trattazione, seppur in termini sintetici, dei maggiori profili di cambiamento che la stessa ha apportato allo statuto giuridico del contratto di lavoro part-time.

3.3 Part-time e ruolo della contrattazione collettiva

Appare, innanzi tutto, particolarmente delicata la modifica che ha riguardato la previsione dei soggetti collettivi legittimati all'individuazione delle clausole funzionali all'inserimento di elementi di flessibilizzazione nei rapporti di lavoro a tempo parziale.

A tal fine, infatti, sono stati selezionati i contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, nonché i contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa ovvero dalle Rsu, senza la necessaria assistenza delle organizzazioni sindacali che hanno negoziato e sottoscritto il contratto nazionale applicato¹³.

Da questo punto vista, salvo quanto potrà essere previsto in coerenza al Protocollo del luglio 1993, laddove la titolarità a negoziare le materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl è riconosciuta alle *“Rsu e alle organizzazioni sindacali territoriali (...) secondo le modalità determinate dal Ccnl”*, è possibile notare come, con riferimento ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nella nuova disciplina sul lavoro a tempo parziale, sia così sufficiente la sola elaborazione raggiunta negli accordi collettivi aziendali conclusi ad opera delle rappresentanze sindacali unitarie¹⁴.

¹³ Come osservato recentemente dal Cnel (Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo, Rapporto 2002-2003, Roma, ottobre 2004, p. 193), *“il legislatore del D.Lgs. n. 66/2003 e, ancor più, del successivo D.Lgs. n. 276/2003 ha determinato i livelli negoziali abilitati di volta in volta a disciplinare le materie oggetto di rinvio discostandosi dagli assetti contrattuali esistenti e, in particolare, omettendo (o eliminando dalle discipline previgenti) qualunque raccordo oggettivo e soggettivo tra i livelli negoziali, sì da riconoscere ai relativi contratti pari titolarità e reciproca autonomia ai fini della regolamentazione delle materie rinviate ed agevolare un decentramento contrattuale e un'estesa diversificazione delle relative discipline in relazione alle condizioni esistenti nei contesti settoriali e/o territoriali di applicazione”*.

¹⁴ Si rileva, in proposito, come già con il D.Lgs. n. 100/2001 era stato reso possibile al contratto collettivo aziendale di disciplinare il lavoro supplementare in termini di durata maggiore rispetto a quanto fosse stato previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Esaminando tale intervento di modifica del 2001, Biagi (*Le modifiche alla disciplina del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2001, n. 15, p. 11) ha allora evidenziato che *“ciò permetterà di liberare tutte le potenzialità della contrattazione collettiva, consentendo di introdurre specifiche discipline che tengano conto delle peculiarità della singola azienda e della loro collocazione territoriale, in piena conformità, del resto, con le recenti tendenze rilevabili su scala europea verso un sistema di contrattazione decentrato”*.

Ciò, soprattutto, in quanto si ritiene ormai diffusamente che il secondo livello di contrattazione possa essere quello più idoneo a conformare la regolamentazione degli istituti di flessibilità del lavoro alle esigenze del decentramento produttivo, così da riuscire ad individuare gli assetti di interessi maggiormente consoni alle esigenze di aziende e lavoratori, nonché più congrui al tessuto economico-sociale in cui è situato il singolo stabilimento produttivo.

Ed ancora, secondo i proponenti espressi con il Libro Bianco in vista di una maggiore libertà rispetto alla rigida articolazione dei livelli contrattuali individuata nel Protocollo del luglio 1993, viene meno, in sede di contrattazione decentrata, la necessità del raccordo tra il sindacato nazionale che ha stipulato l'accordo collettivo e l'organizzazione sindacale territoriale (di regola, la Rsu) che ha concretamente sottoscritto l'intesa in azienda.

In relazione a quanto sopra, non si concorda pienamente con quella dottrina che ritiene che dalla *“emancipazione del contratto collettivo aziendale dalla tutela dei sindacati nazionali di categoria”* potrebbe risultare incentivato il fenomeno degli “accordi separati” od altre *“operazioni contrattuali avventurose, in cui le rappresentanze sindacali si pieghino, per debolezza e/o compiacenza, alla pressione della singola impresa, al di fuori di qualunque controllo esterno”*¹⁵; se le Rsu sono espressive di tutti i lavoratori addetti allo stabilimento produttivo, esse non potranno che apparire, infatti, sufficientemente autorevoli per tutelare gli interessi collettivi di riferimento. Senza voler sottovalutare l'assoluto valore del ruolo delle Oo.ss. nazionali, potrebbe, a lungo andare, risultare deresponsabilizzante per le Rsu la richiesta di appoggio esterno, e questo peraltro non permetterebbe una reale crescita della statura negoziale dei delegati eletti a suffragio universale dai dipendenti dello stabilimento. Inoltre, la riserva di un terzo dei componenti la Rsu a soggetti designati dalle Oo.ss. che hanno stipulato l'accordo collettivo applicato in azienda costituisce un fattore significativo al fine di mantenere comunque un legame costruttivo con il mondo sindacale esterno allo stabilimento produttivo. Si aggiunga che, a seguito del passaggio dalla proposizione articolata *“dai”* alla preposizione semplice *“da”*, è venuto meno il riferimento alla rilevanza del Ccnl stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi, che postulava il massimo coinvolgimento della platea delle Oo.ss. effettivamente rappresentative, a favore di una scelta che, questa volta sì, apre invece la strada, soprattutto a livello nazionale e confederale, alla stipula di “accordi separati” con i sindacati che, di volta in volta, saranno disponibili ad accettare un dato assetto negoziale proposto dalle organizzazioni datoriali; in questo caso, peraltro, non rilevarebbero a suffragare una simile scelta argomentazioni forti quale, invece, deve considerarsi, almeno con riferimento alla legittimazione negoziale alle Rsu, quella connessa alla tendenza sempre più massiccia verso il decentramento produttivo¹⁶.

Una simile opzione strategica comunque è stata fortemente voluta dal Governo che, in nome della necessità di passare dalla concertazione sociale al dialogo sociale (si rinvia in proposito a quanto illustrato nel Libro Bianco), ha ritenuto di creare le condizioni idonee per far sì che un accordo collettivo potesse essere comunque raggiunto, piuttosto che, specie in assenza di una adeguata legislazione in materia di rappresentatività sindacale, rischiare che si venisse a determinare un eventuale *stallo* negoziale¹⁷. Questa però è un'altra questione che richiederebbe

¹⁵ Voza R., *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in “Lavoro e Diritti”, Curcio P. (a cura di), Cacucci, Bari, 2004, p. 244.

¹⁶ Peraltro, anche questa tendenza dovrà essere in qualche modo governata, così da verificare che, accanto al consolidarsi di buone prassi imprenditoriali sul territorio locale, non si affermino negativi fenomeni di polverizzazione aziendale.

¹⁷ A tal proposito, appare necessario riportare quanto affermato da Tiraboschi M., (*Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro*, in Contratti & contrattazione collettiva, n. 3, 2003, p. 71)

ben altro approfondimento rispetto alle esigenze della presente monografia. Oltre questi profili di rilievo collettivo, propri del sistema delle relazioni industriali, nell'ambito della rinnovata disciplina del part-time assume significativa rilevanza la modifica del rapporto tra la contrattazione collettiva e quella individuale, in particolar modo con riferimento alla modulazione e gestione dell'orario di lavoro.

Si rileva, infatti, come il frequente rinvio alla elaborazione della contrattazione collettiva elevato nel D. 276 non possa essere considerato come un rinvio in cui la fonte collettiva integra negozialmente la regolamentazione di istituti che, diversamente, non sarebbero stati modificabili dall'autonomia individuale, quanto come uno degli strumenti comunque disponibili per individuare un assetto di interessi che potrebbe alternativamente trovare la propria definizione anche nel contratto individuale: in sintesi, *“l'intervento sindacale viene privato della sua funzione di filtro autorizzatorio”*¹⁸ rispetto alle pattuizioni potenzialmente presenti nel contratto individuale.

Ragion per cui, date queste circostanze, risulta fondata la tesi di chi afferma che *“la carenza di contratti collettivi, cui fa riferimento la legge delega, non va intesa come circostanza transitoria (la fase di adeguamento dei contratti collettivi dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo) o, comunque, assolutamente eccezionale; bensì come una ipotesi fisiologica che si accompagna e si giustappone a quella in cui la contrattazione collettiva regoli la fattispecie. Salta in tal modo il sistema della doppia chiave previsto nella regolamentazione precedente; il risultato è che le chiavi di accesso alla flessibilità, quella individuale e quella collettiva, operano ognuna per conto proprio, in assoluta autonomia. È evidente che in questo modo viene stravolto il delicato equilibrio tra autonomia collettiva e autonomia individuale, così come il rapporto tra le relative fonti”*¹⁹.

Da un simile mutamento dell'orientamento legislativo, discende inevitabilmente la inopportunità di selezionare a monte, *ope legis*, il soggetto collettivo legittimato all'introduzione di elementi di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, salvo che le parti sociali di livello nazionale non convengano diffusamente di conformare interamente, mediante la propria forza negoziale, il processo di regolazione delle norme sul part-time così da ribadire il controllo collettivo sul ricorso ai suddetti elementi. Rimane comunque netta l'impressione che, come accennato nel Libro Bianco, l'art. 46 del Decreto abbia aperto *“nuovi spazi di libertà all'autonomia individuale, senza sottomissione al filtro sindacale, con la conseguente erosione del potere contrattuale del*

a commento di alcuni profili della Legge delega n. 30/2003: *“l'indicazione dei contratti collettivi stipulati “da” – e non “dalle” – associazioni dei datori e dei prestatori di lavoratori comparativamente più rappresentative, sembra infatti sottendere la legittimità di accordi cd. separati, senza cioè la necessaria presenza di tutti i maggiori sindacati. Soluzione del resto confacente a una concezione pluralistica e differenziata dell'approccio sindacale ai problemi del mercato del lavoro: nessun soggetto sindacale è obbligato ad avvalorare nuove tecniche di tutela del lavoro e della occupazione in generale, ma neppure risulta possibile paralizzare con una sorta di diritto di veto il processo di modernizzazione del mercato del lavoro di cui alla legge delega voluto – a partire dalla firma del patto per l'Italia del 5.7.2002 – da ben trentasei organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro su trentasette. La delega riflette dunque, sotto questo specifico punto di vista, una concezione che non solo non nega ma anzi esalta il ruolo degli attori sociali, nell'ambito di un contesto di relazioni industriali non di tipo necessariamente conflittuale ma, auspicabilmente, di tipo collaborativo-partecipativo, ove cioè i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori cooperano per il comune obiettivo di valorizzare le persone e garantire loro la continua occupabilità nel rispetto delle esigenze di competitività delle imprese”*.

¹⁸ Voza R., *op. cit.*, 2004, p. 238.

¹⁹ Caruso B., *Diritto invasivo e flessibilità a senso unico: la ri-regolazione del part-time nel D.Lgs. 276/2003*, Relazione al Convegno su “La riforma del mercato del lavoro” organizzato dall'Università di Reggio Calabria in data 24 ottobre 2003, in http://www.unicz.it/lavoro/CARUSO_24102003.pdf.

*sindacato e ridimensionamento del ruolo assegnato all'autonomia collettiva*²⁰.

3.4 Forma

Il D. 276 non ha modificato in termini significativi la disciplina della forma del contratto di lavoro a tempo parziale.

Al primo comma dell'art. 8 del D. 61 è dunque tuttora previsto che *“nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta”*.

Pertanto, fuori dagli stretti confini dell'art. 2725 c.c., in assenza di prova scritta, la dimostrazione dell'avvenuta instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere fornita esclusivamente attraverso la confessione ed il giuramento decisorio; diversamente, rimarrà elevato in capo al datore di lavoro il rischio che un tribunale dichiari la costituzione a suo carico di un rapporto di lavoro *full-time* a far data dalla sentenza di accertamento della mancanza di forma scritta, oltre all'obbligo di versare al lavoratore ricorrente le retribuzioni afferenti al pregresso periodo di attività lavorativa.

Il secondo comma del citato art. 8, leggermente modificato dall'art. 46 del D. 276, disciplina il sistema sanzionatorio inerente le violazioni dei profili formali del part-time; tali previsioni sono articolate nel seguente modo:

- a) *“l'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale”*;
- b) *“qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale”*.
- c) *“Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del*

²⁰ Brollo M., *La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, n. 3, p. 253. Parte della dottrina (Ichino P., *Lezioni di diritto del lavoro - Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano, 2004, pag. 485) manifesta, in senso inverso, l'ineluttabilità di un processo di valorizzazione della contrattazione individuale ed osserva che *“una politica tendente a favorire la diffusione del lavoro a orario ridotto e il buon funzionamento del mercato endoaziendale del tempo di lavoro implica anche che, in questa materia, l'autonomia collettiva sappia autolimitarsi in favore dell'autonomia individuale: se ciascun singolo lavoratore deve essere lasciato libero di perseguire l'estensione temporale ottimale (per lui) del proprio impegno lavorativo, al di sotto dell'orario massimo, perdono ogni apprezzabile ruolo le clausole collettive – ancor oggi alquanto diffuse nella contrattazione di settore e aziendale – di contingentamento e regolamentazione rigida del part-time. Tali clausole risalgono, per lo più, ad un'epoca nella quale, permaneva tuttavia ancora nel movimento sindacale un atteggiamento di diffidenza nei confronti della negoziazione individuale del tempo di lavoro al di sotto dell'orario normale: quello per cui anche il lavoro ad orario ridotto doveva essere ricondotto a un suo modello standard, negoziato dal sindacato”*.

reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro”.

- d) *“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 (...)”.*

Volendo riassumere brevemente la portata precettiva della disposizione appena riportata, è possibile osservare che nei casi in cui l’omissione concerne l’individuazione della durata della prestazione lavorativa, il lavoratore potrà richiedere il necessario accertamento giurisdizionale per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Diversamente, nel caso in cui sia carente la previsione inerente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, potrebbero essere entrambe le parti a chiedere ad un tribunale la fissazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, facendo riferimento a quanto previsto dalle parti sociali ai sensi dell’art. 3, co. 7, D. 61 o, diversamente, attraverso il criterio dell’equità integrativa.

Il giudice, in quest’ultimo caso dovrà procedere tenendo conto di alcuni elementi rilevanti sia rispetto alla posizione del lavoratore (responsabilità familiari, esigenze di formazione, necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa), che alle esigenze del datore di lavoro (organizzazione più flessibile della forza lavoro).

Va rilevato che nella versione originaria dell’art. 8, co. 2, del D. 61, il parametro afferente la collocazione temporale della prestazioni di lavoro era costituito dai contratti collettivi individuati in termini generali all’art. 1, co. 3, di tale decreto, non all’art. 3, co. 7, che attiene invece al ruolo della contrattazione collettiva in funzione della definizione di clausole elastiche e flessibili.

Tale modifica appare particolarmente importante in quanto espressiva dell’orientamento legislativo che ha portato alla modifica della disciplina del part-time: infatti, adesso, qualora il contratto dovesse presentare un vizio di forma attinente alla collocazione temporale della prestazione di lavoro, la eventuale sanzione comminata dal tribunale permetterà di ricondurre il contratto *“al quadro regolativo tracciato dalla contrattazione collettiva (tanto in ordine agli eventuali presupposti per l’adozione di clausole del tipo, quanto in ordine agli eventuali margini di variabilità della prestazione), ma rimanendo all’interno delle tipologie flessibili del part-time che si era già, nei fatti e sia pure sregolatamente, realizzata”*²¹.

Inoltre, in presenza di vizi formali (come previsto all’art. 8, co. 2 *bis*) in ordine allo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all’art. 3, comma 7, è stato previsto che il datore di lavoro, sempre operando secondo un criterio equitativo, potrà essere chiamato a versare al lavoratore, oltre alla retribuzione, un *ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno* con riferimento al periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza.

Questa ipotesi di danno, che attiene alla lesione della sfera di programmabilità del tempo libero, tempo questo da destinare anche alla cura di interessi costituzionalmente rilevanti (studio, famiglia, riposo, svolgimento di altre attività lavorative in vista di una retribuzione adeguata), dovrebbe potersi fare rientrare nella *species* del danno esistenziale, a sua volta compresa nell’ambito più generale del danno non patrimoniale.

²¹ Del Punta R., art. 46 - *Norme di modifica al decreto legislativo 25 Febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni*, in “Il nuovo mercato del lavoro (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276/2003)”, Commentario a cura di Marcello Pedrazzoli, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 491.

3.5 Interventi sulla modulazione dell'orario di lavoro del *part-timer*

Con riferimento al tema da trattare in questo paragrafo, appare necessario riportare il testo di alcune norme perché proprio nel dato letterale della singola disposizione legislativa è possibile cogliere l'impatto della nuova disciplina sull'orario di lavoro del *part-timer*.

Il comma secondo dell'art. 1 del D. 61, riformato nel 2003, prevede, infatti, che *“ai fini del presente decreto legislativo si intende:*

- a) *per “tempo pieno” l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;*
- b) *per “tempo parziale” l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a)”*.

Inoltre, l'art. 2, co. 2, del medesimo decreto dispone che nel *“contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7”*.

Infine, assoluto rilievo, almeno in questo sede, deve essere riconosciuto all'art. 3, co. 7, laddove è stato stabilito che, *“fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (...)”*.

Prima di commentare le suddette disposizioni normative, si ritiene di poter evidenziare come l'intervento di riforma abbia decisamente accentuato il potere datoriale di conformazione dell'orario di lavoro del dipendente *part-timer*, sia in termini di variabilità che di durata della prestazione di lavoro; quest'aspetto, peraltro, come sottolineato in dottrina, contribuisce a rendere molto più ampio *“il segmento temporale entro il quale il lavoratore è contrattualmente obbligato a svolgere la prestazione rispetto a quello di effettivo svolgimento della prestazione di lavoro”*²².

Viene introdotto, in sintesi, un concetto di *disponibilità alla prestazione di lavoro* nell'ambito di un contesto temporale contrattualmente definito; si tratta di un concetto prima assente nella disciplina giuslavoristica e che, peraltro, trova adesso completa istituzionalizzazione all'interno del D. 276 con il contratto di lavoro intermittente o a chiamata²³.

Sebbene questo tempo di disponibilità non costituisca di per sé, in ogni caso, orario di lavoro, allo stesso modo, esso non potrà essere considerato esclusivamente come se si trattasse di tempo libero, dal momento che, una volta accettato il patto di flessibilità o di elasticità e le conseguenze da esso discendenti in ordine alla modulazione temporale della prestazione di lavoro, il lavoratore

²² Bavaro V., *op. cit.*, 2004, p. 399. Per spiegare meglio il senso di una simile affermazione, soprattutto con riferimento alla clausola elastica, in tale scritto viene utilizzata una metafora particolarmente felice: *“la clausola elastica implica la variabilità della collocazione temporale della prestazione allo stesso modo di come un anello mobile scorre lungo un binario. La lunghezza del binario rappresenta il tempo nel quale il lavoratore è chiamabile, cioè disponibile a svolgere la prestazione di lavoro”*.

²³ Anche per questo, parte della dottrina (Caruso B., *op. cit.*, 2003) si è interrogata sulla necessità di *“intervenire sul versante delle clausole elastiche del part-time, di fatto aumentando il potere unilaterale di determinazione del datore di lavoro, nel momento in cui si intendeva legittimare il lavoro intermittente che, nella configurazione ad orario ridotto, altro non è che il part-time nella massima flessibilizzazione e disponibilità temporale del lavoratore”*.

comunque potrebbe incorrere in sanzioni contrattuali qualora non dovesse rispondere alla richiesta del datore, formulata compatibilmente alla disponibilità concordata.

Questo aspetto, funzionale soprattutto alle esigenze datoriali, ha determinato un vivace dibattito sulla legittimità costituzionale delle nuove norme, soprattutto in relazione ai precetti, tuttora insuperati, contenuti nella sentenza n. 210/1992 della Corte Costituzionale²⁴, in cui è stata sancita la necessità di evitare l'assoggettamento del lavoratore "ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma ad libitum, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita".

L'art. 3, co. 7, D. 61, sia nella versione originaria che nell'attuale, fissa dunque un regime derogatorio rispetto alla predeterminazione dell'orario di lavoro richiesta dall'art. 2, co. 2, del medesimo testo legislativo e rende, a tal fine, obbligatoria la sottoscrizione di un apposito patto tra le parti del rapporto individuale.

L'intervento di modifica legislativa, a tal proposito, determina inoltre una trasformazione del rapporto tra autonomia individuale e collettiva; quest'ultima, infatti, viene legittimata dall'art. 3, co. 7, ad individuare:

- 1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (cd. *clausole flessibili*);
- 2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (cd. *clausole elastiche*);
- 3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

In tal modo, nell'impianto legislativo della riforma, le parti sociali di cui all'art. 1, co. 3, D. 61 sono chiamate ad elaborare un sistema di contrappesi per limitare i poteri datoriali di modulazione temporale della prestazione lavorativa dei *part-timers*. Tuttavia, la rimessione da parte del Legislatore delegato di una così vasta capacità regolatoria alla autonomia collettiva non è così univoca come appare.

Sempre al comma settimo dell'art. 3, infatti, viene esteso un espresso riferimento all'autonomia negoziale delle parti del contratto individuale ("*Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa*") ai fini della flessibilizzazione del rapporto di lavoro; ma è soprattutto la lettera dell'art. 8, co. 2 *ter*, D. 61 a chiarire la modifica del rapporto tra i livelli contrattuali: "*in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono*". La presenza di validi ed adeguati accordi collettivi diventa così uno strumento fondamentale qualora si voglia evitare che la flessibilizzazione dell'orario di lavoro del *part-timer* venga unicamente rimessa alla mera trattativa intercorsa tra le parti individuali; l'accordo individuale, infatti, salvo per alcune

²⁴ Corte Costituzionale, sentenza n. 210 del 11.5.1992, in Foro italiano, 1992, I, c. 3232. A tal proposito, tuttavia, non va trascurato come parte della dottrina (Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 478), non sottacendo come tale pronuncia costituisca un monito tuttora valido per il Legislatore, abbia parimenti rilevato che la Corte Costituzionale "*non ha però avuto occasione di pronunciarsi sulle tappe intermedie di tale evoluzione* (ndr: evoluzione della regolamentazione del part-time dall'art. 5 della L. n. 863/1984 all'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, passando per i D.Lgs. vi n. 61/2000 e n. 100/2001) *per cui la sentenza emanata oltre un decennio fa, in un contesto normativo assai più elementare, abbisogna di una meditata attualizzazione. Non si dimentichi che non stiamo parlando di principi assoluti, bensì, più relativisticamente, di un contemperamento di interessi*".

particolari categorie di lavoratori (dirigenti, personale con elevata qualificazione, meglio se specialistica), non dovrebbe rappresentare, almeno astrattamente, la sede ottimale per la definizione di aspetti così delicati rispetto alla esecuzione della prestazione di lavoro ed alla tutela del tempo di non lavoro, come dimostra peraltro anche la previsione di cui all'art. 3, co. 9, del D. 61 laddove è stato previsto che, su richiesta del lavoratore, sia possibile l'intervento del rappresentante sindacale in sede di stipula del patto di cui all'art. 3, co. 7, del medesimo decreto. In tal modo, è stato ritenuto, il lavoratore potrebbe essere maggiormente tutelato nel processo di formazione di un consenso effettivamente libero (cd. *volontà assistita*).

Appare comunque difficile che le donne, i giovani ed i lavoratori con età superiore ai 55 anni, salve limitate eccezioni, possano trattare con i datori paritariamente condizioni di orario di lavoro convenienti e rispettose delle proprie esigenze familiari, umane e professionali. Come non rilevare, inoltre, che, venendo in tal modo ad essere concesso ai singoli imprenditori un incondizionato *ius variandi* della collocazione temporale e della durata della prestazione di lavoro, potrebbe configurarsi un serio nocumento proprio alla programmabilità del normale orario di lavoro e dei conseguenti tempi di non lavoro?

D'altro canto, la Corte Costituzionale, nella fondamentale sentenza n. 210 dell'11 maggio 1992, già citata, era stata ben ferma nel sancire che *“l'art. 5 comma 2 d.l. 30 ottobre 1984 n. 726 convertito con modificazioni dalla l. 19 dicembre 1984 n. 863, nello stabilire che nel contratto di lavoro a tempo parziale, deve essere indicata, oltre alle mansioni, la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, non ha considerato sufficiente che il contratto specifichi il numero di ore di lavoro al giorno in cui la prestazione deve svolgersi, ma ha inteso stabilire che dell'orario giornaliero deve essere stabilita la distribuzione nell'arco della giornata, con esclusione quindi di un potere di chiamata da esercitare “ad libitum” dal datore di lavoro; pertanto, il cit. art. 5 comma 2 d.l. n. 726 del 1984 non è in contrasto con gli art. 3, 36 e 38 cost., stante l'erroneità del presupposto interpretativo secondo cui l'articolo stesso consenta al datore di lavoro di variare unilateralmente la collocazione oraria del lavoro da prestare durante la giornata del lavoratore, con conseguente impossibilità di questo di svolgere altre attività lavorative o di attendere alle occupazioni familiari, con gli inevitabili riflessi previdenziali e pensionistici”*.

Tornando alla previsione contenuta all'art. 8, co. 2 *ter*, si ritiene che, laddove la norma postula l'assenza di previsioni collettive, sia possibile assumere che essa faccia riferimento alla mancanza vera e propria di fonte collettiva, e non alla diversa ipotesi in cui sussista una regolamentazione del part-time in cui risultino tuttavia assenti previsioni in tema di clausole elastiche o flessibili. In questo caso, come affermato in dottrina²⁵, il potere individuale delle parti dovrebbe venir meno, dal momento che la mancata specifica previsione delle parti collettive dovrebbe costituire un chiaro sintomo del rifiuto all'introduzione del patto di elasticità/flessibilità nei contratti individuali di lavoro a tempo parziale applicati nelle aziende del settore.

Tale assunto non è condiviso da chi²⁶, invece, ritiene che, per rendere possibile il ricorso a queste clausole attraverso il mero consenso individuale, sia sufficiente l'assenza di una previsione specifica in tema all'interno di un accordo collettivo che, con riferimento agli altri aspetti, disciplini invece il lavoro part-time. Quanto previsto all'art. 8, co. 2 *ter*, del D. 61 verrebbe in tal modo ad essere interpretato in termini restrittivi.

In ogni caso, così come peraltro verrà rilevato anche rispetto al lavoro supplementare, viene attribuito alle parti individuali la peculiare facoltà di derogare in pejus alla disciplina legale in

²⁵ Brollo M., *op. cit.*, 2004, p. 260.

²⁶ Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 515.

ordine alla predeterminazione dell'orario di lavoro prevista all'art. 2, co. 2, del D. 61, ma si ritiene che, nel procedere in tal senso, anche le parti del contratto individuale debbano indicare modalità, condizioni e limiti per l'attivazione di entrambe le clausole di flessibilizzazione del rapporto di lavoro.

Va adesso osservato, argomentando quanto prima è stato esclusivamente accennato, come l'art. 46 del D. 276 abbia modificato l'art. 3, co. 7, del D. 61, stabilendo che, con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale di tipo misto e verticale, possa essere adesso possibile per il datore richiedere al lavoratore anche l'incremento della durata del turno di lavoro, eventualità questa, invece, assolutamente proibita in costanza della precedente disciplina²⁷.

Questo genere di pattuizione viene denominata clausola *elastica*, perché permette di modificare, allungandola, la durata dell'orario di lavoro; nulla esclude, tuttavia, che le parti, collettive o individuali, ne possano limitare l'applicazione nel tempo, nonché che concordino in termini solo eventuali la possibilità di ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

Tale tipologia di clausola determina, a differenza del lavoro straordinario e/o supplementare ove si verifica un aumento solo temporaneo della prestazione a fronte della singola richiesta del datore di lavoro²⁸, un incremento definitivo della stessa; in presenza di un contratto collettivo, tale incremento, peraltro, si verificherà senza la necessità di alcuna ulteriore negoziazione con il lavoratore.

Con riferimento alle genesi di tali recenti modifiche, va sottolineato come la precedente versione del D.Lgs. n. 61/2000 è stata criticata perché non legittimava un'indiscriminata articolazione dei rapporti di lavoro part-time, essendo stata in origine rifiutata la stessa logica di un contratto di lavoro *a comando* in cui il datore di lavoro potesse determinare le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro in modo unilaterale²⁹; una simile eventualità era, infatti, stata considerata contraddittoria rispetto all'essenza del lavoro part-time che, astrattamente, dovrebbe consentire al lavoratore di poter programmare la parte di tempo libero, ricavabile dalla riduzione dell'orario di lavoro, in termini funzionali alla cura di altri interessi, lavorativi o extralavorativi e personali.

Con il decreto del 2000 era stata conservata la previsione per cui nel testo del contratto, da stipularsi per iscritto, dovesse essere contenuta la necessaria indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, ma veniva al contempo attribuita ai contratti collettivi, stipulati *dai* sindacati comparativamente più rappresentativi, la possibilità di apportare modifiche alla collocazione della distribuzione dell'orario originario, in presenza: a) dell'esplicita e formale accettazione del lavoratore; b) del rispetto dell'obbligo del datore di comunicare la diversa

²⁷ Le aperture in tal senso contenute nel provvedimento di riforma del mercato del lavoro sono peraltro coerenti con quanto preannunciato dal Ministero del lavoro con il Libro Bianco (ottobre 2001), laddove commentando la precedente formulazione dell'art. 3, co. 7, del D.Lgs. n. 61/2000 (come modificato dal D.Lgs. n. 100/2001), è stato evidenziato che *“il legislatore rivela in proposito un'ispirazione vincolistica davvero non condivisibile e non si vede perché le parti, a livello individuale, non possano accordarsi anche sulla elasticità della durata della prestazione dedotta in contratto e non già soltanto sulla flessibilità della collocazione temporale, peraltro penalizzata da vincoli di preavviso assai rigorosi. Il Governo ritiene che possa essere richiesto al datore di lavoro di specificare nel contratto le ragioni di natura tecnica, organizzativa o produttiva che rendono necessaria la natura elastica della prestazione, senza dar luogo ad ulteriori limiti od impedimenti ad opera della legge, così da non comprimere inutilmente l'autonomia contrattuale delle parti”*.

²⁸ Con riferimento al lavoro supplementare, infatti, il datore di lavoro deve, di volta in volta, richiedere al *part-timer* la prestazione di lavoro aggiuntivo rispetto a quello concordato, senza che la prassi precedente possa in alcun modo modificare permanentemente l'orario di lavoro del dipendente.

²⁹ Su questo aspetto si rinvia nuovamente alla sentenza 11/5/1992 n. 210 della Corte Costituzionale.

distribuzione dell'orario con un preavviso non inferiore a dieci giorni (dopo l'emanazione del D.Lgs. n. 100/2001, tali contratti collettivi sono stati legittimati anche a prevedere un termine di preavviso minore, purché non inferiore alle 48 ore).

Sempre all'art. 3, co. 7, sono state nel 2000, in sintesi, legittimate le attuali clausole *flessibili*, rispetto alla cui previsione originaria il D.Lgs. n. 276/2003 ha apportato poche, ma rilevanti.

Sia in relazione alle clausole elastiche che a quelle flessibili, come detto, la possibilità di utilizzare questo genere di pattuizione rimane ad ogni modo condizionata alla esistenza di un patto scritto (in questo caso, la forma rileva *ad substantiam*), in assenza del quale le stesse clausole non potranno essere applicate ed il lavoratore potrà così legittimamente rifiutare di assecondare la richiesta del datore di lavoro di variazione della propria prestazione lavorativa. Rimane, infatti, fermo che il datore di lavoro potrà sfruttare le potenzialità organizzative garantite dal patto di elasticità o di flessibilità sempre che, in assenza di contrattazione collettiva sul punto, il contratto individuale contenga un simile patto scritto, indipendentemente dalla circostanza che tale patto sia stato sottoscritto contestualmente o successivamente alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

La necessità di un simile patto, comunque derogatorio alla predeterminazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 2, co. 2, del D. 61, discende proprio dalla rilevanza giuridica di quest'ultima disposizione legislativa che, se adeguatamente rispettata, dovrebbe supportare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro in favore del *part-timer*.

L'inciso per cui, anche in assenza di previsioni collettive, le parti individuali “*possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono*”, induce comunque a ritenere che nel contratto individuale, si potrà procedere alla individuazione della misura e natura delle modalità idonee a compensare la disponibilità del lavoratore rispetto alla chiamata da parte del datore in vista dello svolgimento di prestazioni di lavoro al di fuori dell'orario originariamente concordato.

Va inoltre osservato che, mentre la precedente versione dell'art. 3, co. 8 (“*Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7, comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7*”), prevedeva che la maggiorazione della retribuzione globale di fatto dovesse intendersi dovuta a fronte dello svolgimento di un rapporto di lavoro in cui fossero state previste anche modalità elastiche della prestazione di lavoro, le modifiche introdotte con l'art. 46 del D. 276 (“*l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3*”) comportano, invece, che la maggiorazione eventualmente prevista dovrà essere ancorata all'effettiva richiesta da parte del datore di lavoro della variazione della collocazione temporale o della durata della prestazione di lavoro. Da una simile lettura, pertanto, qualora venga espressamente prevista la possibilità di compensare adeguatamente lo svolgimento di prestazioni di lavoro con le modalità di cui all'art. 3, co. 7, del D. 276, il tempo di disponibilità, ossia quello espressivo del mero rimanere a disposizione in attesa di una chiamata del lavoratore, rimarrebbe concretamente privo di un congruo riscontro in termini retributivi³⁰.

³⁰ Ragion per cui, è stato fatto rilevare (Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 511) che “*la stipulazione di clausole del tipo non corrisponde ad un costo fisso per il datore di lavoro, bensì ad un costo variabile, né più né meno*”.

Peraltro, ove così fosse, il *part-timer* che si è obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non riceverebbe nemmeno, con riferimento alla disponibilità, quanto il D.Lgs. n. 276/2003 ha riconosciuto al lavoratore intermittente nei periodi di inattività e questo, oltre ad apparire poco equo, potrebbe porsi in termini conflittuali rispetto a quanto stabilito nel 1992 dalla Corte Costituzionale, laddove, nell'ammettere la possibilità di sacrificare la programmabilità del tempo di non lavoro del dipendente, è stato chiarito che tale sacrificio avrebbe dovuto almeno essere adeguatamente compensato in termini retributivi.

Inoltre va osservato come il Legislatore (art. 3, co. 8, D. 61) non preveda espressamente, come invece avviene per il lavoro supplementare (art. 3, co. 4, D. 61), la possibilità di individuare maggiorazioni retributive (malgrado all'art. 3, lett. b, della Legge delega n. 30/2003 ciò sia stato esplicitamente richiesto al Governo), ma specifiche compensazioni, nella misura o nelle forme fissate dai Ccnl.

L'esercizio della possibilità di variare unilateralmente la collocazione o la durata del turno di lavoro potrebbe infatti avvenire, a seguito delle modifiche introdotte con l'art. 46 del D. 276, in un contesto regolatorio collettivo privo di regole funzionali alla determinazione di una connessa maggiorazione retributiva o di altra compensazione, tanto che alla fine potrebbe rilevare come unico criterio integrativo, a tutela del lavoratore, quanto previsto in ordine alla garanzia di una adeguata retribuzione all'art. 36, Cost.

Comunque, nulla esclude che le parti del contratto individuale, in assenza di una precisa contrattazione collettiva di categoria, possano convenire, mutuandone i contenuti, l'applicazione della disciplina di un altro contratto collettivo in cui la materia sia stata invece esaustivamente disciplinata anche rispetto alle maggiorazioni retributive.

Inoltre, potrebbero essere eventualmente previste anche compensazioni in termini di riposi compensativi, da fruire in periodi diversi rispetto a quello in cui si è verificata la effettiva richiesta di variazione della collocazione o della durata della prestazione di lavoro da parte del datore.

Va, infine, rilevato che il Ministero del lavoro, nella sua recente circolare, ha chiarito che, *“in caso di lavoro flessibile il lavoratore ha inoltre diritto a specifiche compensazioni. La determinazione della forma e della misura di tali compensazioni è rinviata alla autonomia collettiva tenuto conto che l'articolo 3, comma 1, lettera b), della legge delega n. 30 del 2003 prevede che sia comunque prevista una maggiorazione di carattere retributivo da riconoscere al lavoratore”*.

Particolarmente significativa delle finalità dell'intervento di riforma legislativa risulta, inoltre, l'eliminazione della previsione del *cd. diritto di ripensamento o di denuncia del patto di elasticità/flessibilità*³¹, non essendo così più riconosciuta al lavoratore che abbia garantito, ai sensi di quanto originariamente previsto all'art. 3, co. 7, del D. 61, al datore di lavoro la propria

elevato, in linea di principio, di quello discendente dal ricorso al lavoro supplementare day by day”.

³¹ Il Libro Bianco del Ministro del Lavoro, a tal proposito, sottolineava che *“non si comprende la fondatezza del diritto del lavoratore di denunciare lo stesso patto volontariamente stipulato in vista di una prestazione di lavoro ad orario parziale secondo la formula delle “clausole elastiche”. Questo esercizio di un jus penitendi all'interno di un accordo contrattuale liberamente sottoscritto appare del tutto incomprensibile e contravviene ai principi che governano il generale il diritto delle obbligazioni. Ancora una volta è rilevabile un atteggiamento di sospetto e di prevenzione nei confronti di forme innovative che opportunamente utilizzate potrebbero arricchire il tessuto occupazionale di nuovi posti di lavoro regolari, coniugando opportunamente esigenze di lavoro ed aspettative familiari e personali. Il Governo ritiene che l'istituto della “denuncia” debba senz'altro essere superato, al fine di rispettare pienamente la libertà contrattuale delle parti”*.

disponibilità alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro, la possibilità, motivata da legittime giustificazioni, di esercitare, in un secondo momento, un diritto potestativo al ripristino di un orario di lavoro rigido, non modulabile in termini flessibili, con una puntuale indicazione della durata e della prestazione lavorativa della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Questo diritto di ripensamento, introdotto nel 2000 in quanto ritenuto espressione di un compromesso tra flessibilità organizzativo-aziendale e tutela del lavoratore, nonché del principio di volontarietà rispetto al ricorso al part-time, permetteva al lavoratore di adeguare costantemente le modalità delle prestazioni lavorative alla cura delle proprie mutevoli esigenze di vita, soprattutto di ordine familiare. Il diritto di ripensamento, peraltro, doveva essere esercitato con modalità tali da non creare eccessivi inconvenienti organizzativi al datore di lavoro: la *denuncia* del pertinente patto, infatti, sempre che sussistessero le motivazioni espressamente previste, poteva avvenire non prima di cinque mesi dalla stipulazione dello stesso e doveva essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ad un mese.

In merito all'abrogazione del diritto di ripensamento, la dottrina appare divisa: secondo taluni³², il Legislatore delegato avrebbe introdotto una norma, non solo priva di un riscontro adeguato nella legge delega, ma altresì foriera di causare un abbassamento del livello di tutela dei lavoratori.

Per altri³³, invece, siffatta abrogazione costituirebbe manifestazione di un criterio direttivo ben presente nella legge delega: la eliminazione di tutti quegli strumenti, amministrativi e non, che avevano contribuito a determinare un freno allo sviluppo del part-time.

Senza voler entrare nel merito di una simile contesa dottrinarica, appare evidente che si tratti di orientamenti del tutto alternativi tra loro, dunque scarsamente conciliabili, ma di cui l'interprete dovrà comunque tener conto.

È molto probabile che la modifica, in tal modo intervenuta, potrebbe risultare idonea a garantire all'imprenditore maggiore libertà nella gestione delle risorse umane e dei turni di lavoro in azienda, nonché la certezza di poter disporre, anche per il futuro, di un'organizzazione del lavoro pronta ad adeguarsi rapidamente alle dinamiche della domanda di beni e servizi.

Occorre comunque aggiungere che, salvo che in presenza di una virtuosa applicazione da parte del datore di lavoro delle clausole elastiche e flessibili, simili previsioni pattizie, qualora definitivamente integrate nel contratto di lavoro, potrebbero altresì produrre non poche difficoltà a lavoratori e lavoratrici, spesso obbligati a contemperare con l'attività lavorativa impegni di diversa natura.

Per tale motivo, l'abrogazione del diritto di ripensamento, come strumento funzionale alla conformazione del rapporto di lavoro part-time in termini congrui a contemperare i mutamenti delle condizioni personali dei lavoratori, potrebbe integrare una violazione della *clausola di non regresso* contenuta nella Direttiva n. 81/1997/CE, anche se rimane tuttora controverso se una simile violazione possa altresì costituire la base imprescindibile per una valutazione di legittimità costituzionale di una fonte normativa interna³⁴.

Ad ogni modo, appare evidente che il Legislatore abbia avuto ben chiaro il contesto

³² Scarponi S., *Il lavoro a tempo parziale*, in <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/default.htm>

³³ Bizzarro C., *Primi chiarimenti ministeriali sulla nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 13, p. 24.

³⁴ Si rinvia in proposito a Caruso B., *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/n17_caruso3.pdf, 2003, p. 14.

normativo di riferimento ed abbia adottato l'opzione strategica ritenuta più consona alle finalità di flessibilizzazione del rapporto di lavoro che intendeva perseguire.

Rispetto poi al preavviso per l'esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro rispetto alla collocazione temporale della prestazione di lavoro ed alla durata di quest'ultima (quindi, sia per le clausole *flessibili*, che per quelle *elastiche*), con l'art. 46 del D. 276, il relativo termine è stato individuato, *fatte salve le intese tra le parti*, nella misura di almeno due giorni lavorativi del momento in cui verrà effettuata la variazione. La precedente previsione invece disponeva che *“L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore”*. La modifica appare oggettivamente tale da non rendere necessario alcun ulteriore commento, salvo che per osservare che con la circolare ministeriale la previsione del nuovo termine di preavviso è stata interpretata nel senso che *“le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso, ma non eliminarlo completamente”*. Non può quindi considerarsi totalmente esclusa, secondo il Ministero del lavoro, la legittimità di una previsione negoziale di un termine di preavviso inferiore ai due giorni³⁵. Occorrerà valutare come un siffatto cambiamento nella regolamentazione dello *jus variandi* del datore di lavori impatti sull'interesse alla programmabilità del tempo di non lavoro del *part-timer*.

Viene, infine, dato atto come il Ministero abbia evidenziato, nella circolare esplicativa della disciplina del part-time, che *“non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi (...) che, nel determinare le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale, prevedano che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite di modo che ove tale indicazione sia recepita nel contratto individuale (per relationem) deve essere considerato soddisfatto il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno”*. Questa specificazione appare particolarmente utile con riferimento a quei settori in cui le prestazioni di lavoro organizzate secondo un'articolazione periodica dei turni è affatto ricorrente: si pensi, ad esempio, alla prassi delle aziende del trasporto pubblico di comunicare ai dipendenti, mediante affissione in bacheca, gli orari delle corse che quest'ultimi dovranno effettuare nell'arco del periodo temporale preso a riferimento.

3.6 Lavoro supplementare

Preliminare alla trattazione delle modifiche al lavoro supplementare appare la disamina della incidenza dei profili giuridici attinenti alla regolamentazione dell'orario di lavoro, come scaturiti dall'emanazione del D.Lgs. n. 66/2003, di recepimento della direttiva comunitaria n. 104/1993/CE.

Come noto, con il D.Lgs. n. 66/2003 viene a modificarsi la stessa nozione di orario normale e, dunque, di tempo pieno che, ai sensi dell'art. 3 del medesimo decreto, viene fissato in quaranta ore settimanali (co. 1), salva la facoltà della contrattazione collettiva di stabilire una durata minore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorativa in un periodo

³⁵ In proposito, si rinvia inoltre a Coordinamento giuridico dell'Unione industriali della Provincia di Bergamo, *Vincoli normativi e contratti atipici nel settore industriale*, in “Diritto e pratica del lavoro”, 2005, n. 3, Inserto, p. XV; e a Brollo M., *op. cit.*, 2004, p. 261.

non superiore all'anno (co. 2). L'art. 1, co. 2, lett. a), del D. 276 fa riferimento esclusivamente all'art. 3, co. 1, del D.Lgs. n. 66/2003, non al comma successivo, pertanto l'interprete dovrà fare riferimento unicamente all'orario normale settimanale fisso di 40 ore, evitando così che il *part-timer* possa rimanere assoggettato alla variabilità oraria che si determina in applicazione della multiperiodalità dell'orario di lavoro espressamente disciplinata al comma successivo della medesima disposizione.

Inoltre, la preferenza per l'orario normale fisso scaturisce anche dall'art. 2, co. 2, del D.Lgs. n. 61/2000 che richiede, sin dalla stipula del contratto, la predeterminazione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

L'eventuale applicazione di un orario multiperiodale al *part-timer* potrebbe indirettamente verificarsi solo in relazione all'attivazione degli istituti contrattuali previsti all'art. 3, co. 7, del D. 61 e comunque a seguito della stipula di un apposito patto di elasticità o flessibilità³⁶.

Pertanto, dal momento che il D.Lgs. n. 66/2003 ha eliminato la previsione legale del limite di orario massimo giornaliero risalente al R.D. n. 692 del 1923 (residua dunque solo un limite di 13 ore che si ricava indirettamente dalla previsione del riposo giornaliero minimo di 11 ore), devono essere riviste le elaborazioni in tema di part-time orizzontale, visto che, con riferimento alla singola giornata, manca adesso un criterio legale di supporto per determinare il lasso di tempo da destinare al lavoro supplementare, ossia quello compreso tra l'orario ridotto concordato e quello pieno legale o contrattuale.

L'unico riferimento giornaliero, pertanto, potrà essere quello eventualmente determinato dalla contrattazione collettiva, nell'ambito della attività di individuazione delle condizioni e modalità della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto all'art. 1, co. 3, del D. 276.

In assenza di un'esplicita esclusione legislativa, inoltre, il lavoro supplementare si potrà applicare anche con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, almeno in tutti quei casi in cui non sia stato raggiunto il tempo pieno settimanale di cui all'art. 3, co. 1, del D.Lgs. n. 66/2003.

Il parametro di riferimento è costituito dall'orario di lavoro concordato dalle parti ai sensi dell'art. 2, co. 2, del D.Lgs. n. 61; pertanto, in virtù delle modifiche introdotte alla disciplina dell'orario di lavoro dal D.Lgs. n. 66/2003, sempre che si rimanga al di sotto dell'orario di lavoro settimanale del *full-timer*, sarà possibile prestare lavoro supplementare a prescindere dalla tipologia contrattuale effettivamente prescelta dalle parti.

Parte della dottrina³⁷ considera invece che il part-time verticale o misto sia stato tagliato fuori dalla disciplina del lavoro supplementare, dal momento che, ai sensi dell'art. 3, co. 5, del D.Lgs. n. 61/2000 (*"Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno"*), alla stessa tipologia contrattuale si dovrebbe applicare soltanto, sempre che ne ricorrano le condizioni, il lavoro straordinario (art. 1, co. 2, lett. c), del D.Lgs. n. 66/2003, dispone che il lavoro straordinario è quello *"prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3"*); diversamente, per mutuare la possibilità di richiedere lavoro eccedente rispetto a quello originariamente programmato, si dovrebbe poter far ricorso, nei limiti del tempo pieno, unicamente al meccanismo delle clausole elastiche.

³⁶ Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 490.

³⁷ Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 496.

Tale *escamotage* per far comunque ricorso, peraltro in termini continuativi e non sporadici, a prestazioni di lavoro eccedente nel part-time verticale o misto, sarà possibile, in assenza di specifica contrattazione collettiva in materia, sempre però che il lavoratore abbia dato il proprio consenso all'inserimento in contratto di clausole elastiche.

Comunque, onde evitare che dal dato letterale dell'art. 3, co. 5, possa *tout court* derivare la configurazione di eventuali preclusioni rispetto al ricorso al lavoro supplementare, comunque meno formalizzato delle clausole elastiche, il Ministero del lavoro ha precisato nella circolare n. 9/2004 che è possibile prevedere e richiedere *“il lavoro supplementare anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita ai sensi dell'articolo 2, comma 2, sia inferiore all'orario normale settimanale”*; a conferma, sempre il Ministero ha ribadito che *“sarà possibile il ricorso al lavoro straordinario solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero mediante il ricorso al lavoro supplementare”*³⁸.

Sarà così il sistema di convenienze economiche adottato dall'azienda a rendere preferita una soluzione piuttosto che un'altra, rimanendo ad ogni modo impregiudicata l'ampia facoltà del datore di lavoro di far ricorso al lavoro supplementare.

Sempre in tema di lavoro supplementare, si osserva inoltre come la contrattazione collettiva, dopo la riforma del 2003, potrà determinare in modo libero i tetti massimi di ricorso a questo genere di prestazione, essendo stata eliminata la necessità di prevederla esclusivamente in ragione dell'anno o della singola giornata, come avveniva ai sensi dell'art. 3, co. 2, della precedente versione del D. 61.

Con riferimento al lavoro supplementare, nell'intento di liberalizzarne l'applicazione, *“la nuova formulazione non predetermina il periodo di riferimento entro cui detti limiti massimi devono essere stabiliti, e non vincola le parti del contratto collettivo ad individuare causali di tipo oggettivo di ricorso al lavoro supplementare, di modo che possono essere previste anche causali di tipo soggettivo”*³⁹.

Continuando in tema, si osserva che, in termini simili rispetto a quanto osservato in relazione alle clausole elastiche e flessibili, il lavoro supplementare, anche se regolamentato in un accordo collettivo stipulato da un solo sindacato comparativamente più rappresentativo, diventa adesso obbligatorio per il singolo lavoratore, indipendentemente dal consenso liberamente manifestato da quest'ultimo in ordine alla sua applicazione⁴⁰.

Peraltro, occorre sottolineare che il consenso del lavoratore, qualora presente, non debba necessariamente assumere veste formale, potendosi ricavare anche per fatti concludenti, sia preventivamente che contestualmente alla richiesta del datore di lavoro per lo svolgimento di lavoro eccedente rispetto a quello ridotto originariamente concordato.

L'obbligatorietà, pur a dispetto del dissenso individuale, del lavoro supplementare collettivamente previsto, comporta che dalla sua mancata effettuazione, qualora richiesta dal datore di lavoro e collettivamente prevista, potranno scaturire a carico del lavoratore sanzioni disciplinari: è stata, infatti, modificata la precedente versione dell'art. 3, co. 3, D. 61 (*“L'effettuazione di*

³⁸ Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 499.

³⁹ Ministero del lavoro, circolare n. 9/2004.

⁴⁰ In dottrina (Brollo M., *op. cit.*, 2004, p. 256), sul punto, viene fatto osservare che, in tal modo, *“la contrattazione collettiva diviene una condizione sufficiente ai fini del lavoro supplementare innescando una sorta di circolo vizioso: il sindacato è invogliato a regolare il lavoro supplementare, ma così facendo obbliga il lavoratore a svolgerlo”*.

prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento") che vietava una simile eventualità.

Rimane, tuttavia, vietato il licenziamento del lavoratore indisponibile allo svolgimento di lavoro supplementare, salvo che – lo si ricava indirettamente – non intervenga un'altra sanzione nel biennio, giacché in molti Ccnl è, di regola, previsto che all'irrogazione di una seconda sanzione (cd. *recidiva*) di natura disciplinare nel medesimo arco temporale possa comunque conseguire il licenziamento per giustificato motivo⁴¹.

Ciò fermo, per evitare la configurazione di una sanzione disciplinare in una simile eventualità, è stato affermato⁴² che, vista la chiarezza della disposizione normativa, una soluzione di compromesso, idonea a preservare il requisito della volontarietà, potrebbe essere individuata nella possibilità di sanzionare disciplinarmente il contegno del lavoratore che rifiuti ingiustificatamente il lavoro supplementare.

Appare comunque verosimile prevedere che si possa in futuro ingenerare un contenzioso giurisdizionale proprio in tema di giustificatazza del rifiuto, perché diverse potrebbero essere le situazioni ostative (studio, altro lavoro, famiglia) in capo al lavoratore rispetto alla disponibilità allo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare.

Si concorda inoltre con chi afferma⁴³ che per rendere superfluo il consenso del lavoratore, il contratto collettivo, oltre a prevedere compiutamente la disciplina del lavoro supplementare, debba altresì precisare espressamente la natura obbligatoria di tale lavoro aggiuntivo, così da non lasciare adito a dubbi sulla potestà del datore di lavoro di avanzare in tal senso esplicita richiesta al *part-timer*. Una simile precisazione, oltre a costituire un elemento di chiarezza ermeneutica, permetterebbe di dar conto del fatto che le parti collettive abbiano in sede di trattativa espressamente affrontato questo tema e si siano confrontate per individuare una regolamentazione coerente ai reciproci interessi rappresentati.

Inoltre, è adesso stabilito che, in assenza di esplicite previsioni nel Ccnl applicato in azienda, possa comunque considerarsi legittimo il ricorso al lavoro supplementare concordato nell'accordo individuale⁴⁴: sarà, pertanto, sufficiente il semplice consenso del lavoratore che, a questo punto, "*diventa condizione non solo necessaria, ma pure sufficiente di legittimità del lavoro aggiuntivo*"⁴⁵.

In questo caso, ossia in assenza di previsioni collettive, non si può non sottolineare come alla contrattazione individuale viene consentito di derogare *in pejus*, in modo anomalo per il diritto del lavoro, alla previsione legale per cui, ai sensi dell'art. 2, co. 2, del D.Lgs. n. 61/2000, nel

⁴¹ Occorre dare atto che l'appena descritta modifica legislativa potrebbe integrare la violazione della clausole di regresso contenuta nella direttiva comunitaria sul part-time (la n. 81/1997/CE), perché determina un abbassamento del livello di tutela del lavoratore; peraltro, tra le prescrizioni minime contenute in quest'ultima direttiva, la valorizzazione della volontarietà del part-time costituisce un criterio ermeneutico vincolante, così da rendere poco giustificabile, seppur a seguito della mediazione collettiva, l'imposizione del lavoro supplementare ad un lavoratore dissenziente.

⁴² Brollo M., *op. cit.*, 2004, p. 256.

⁴³ Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 502.

⁴⁴ In dottrina (Russo A., *La riforma del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2004, Approfondimenti, n. 4, p. 86), viene rilevato come una simile possibilità rimessa al consenso individuale, sebbene coerente con la Legge delega n. 30/2003, "*appare tuttavia non perfettamente equilibrata soprattutto nella misura in cui rischi di attenuare la portata delle disposizioni collettive. Soluzione forse più opportuna sarebbe stata la conservazione di una disciplina transitoria o residuale, applicandosi però gli attuali limiti, passando per esempio dal 10% al 20% del totale della prestazione dedotta in contratto*".

⁴⁵ Brollo M., *op. cit.*, 2004, p. 255.

contratto individuale doveva essere individuata la “*puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno*”. Questo profilo della disciplina dovrà essere particolarmente monitorato in sede di concreta applicazione, così da contrastare ogni possibile fenomeno di abuso ai danni dei lavoratori.

È altresì venuto meno il riferimento secco al contratto collettivo effettivamente applicato in azienda⁴⁶; pertanto, secondo quanto previsto alla circolare ministeriale n. 9/2004, “*può ritenersi che il datore di lavoro che applichi un contratto che non regola il lavoro supplementare possa mutuare la regolamentazione contenuta in un contratto diverso da quello applicato*”⁴⁷.

In termini più generali, si osserva che questo nuovo assetto di rapporti tra diversi livelli di contrattazione modifica il sistema a “*doppia chiave*” previsto nella precedente regolamentazione del part-time, dove elementi di flessibilizzazione (lavoro supplementare e clausole flessibile), già fortemente innovativi rispetto a quanto previsto all’art. 5 della Legge n. 863 del 1984, erano stati ammessi solo in presenza di una doppia condizione: che fossero stati previsti dalla contrattazione collettiva ed, inoltre, che il lavoratore avesse comunicato il proprio espresso consenso al loro inserimento nel contratto di lavoro.

Conseguentemente, parte della dottrina non ha mancato di evidenziare che la contrattazione collettiva che aveva, su indicazione del Legislatore del 2000, governato l’introduzione dei primi elementi di flessibilità del rapporto di lavoro a tempo parziale, verrebbe “*così degradata di ruolo, divenendo una condizione non più necessaria, ma meramente facoltativa*”⁴⁸.

Ritornando brevemente ad evidenziare la modifica legislativa intervenuta in tema di lavoro supplementare, deve sicuramente essere posto in debita evidenza che, con la recente riforma del mercato del lavoro, è venuto meno il limite legale, di rilevanza transitoria, precedentemente previsto (versione originaria dell’art. 3, co. 4, D. 61, come modificato dal D.Lgs. n. 100/2001), secondo cui, in caso di specifica lacuna nelle pattuizioni collettive, il lavoro supplementare poteva essere svolto entro il limite del 10% dell’orario di lavoro mensile e doveva essere utilizzato lungo un arco temporale maggiore di una settimana. Allo stesso modo è stata eliminata la previsione sussidiaria della maggiorazione legale (con cui si è inteso scoraggiare ogni eventuale abuso nel ricorso al lavoro aggiuntivo) del 50% della retribuzione oraria globale di fatto riconosciuta al *part-timer* per il lavoro svolto oltre il suddetto tetto legale o il diverso limite eventualmente individuato dalla contrattazione collettiva, qualora in tal sede non fosse stata determinata una diversa misura di maggiorazione.

Pertanto, dopo simili cambiamenti, si ritiene che, qualora i contratti collettivi non elaboreranno una disciplina dei limiti e delle modalità per lo svolgimento del lavoro supplementare, così

⁴⁶ L’art. 3, co. 2, D. 61, come modificato dall’art. 1, D.Lgs. 26.02.2001, n. 100, prevedeva infatti che:
“*Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell’articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:*

- a) *il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d’anno;*
- b) *il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;*
- c) *le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare”.*

⁴⁷ In termini critici, parte della dottrina (Papaleoni M., *La flessibilità nella gestione dell’orario di lavoro: il contratto a tempo parziale*, in Massimario della giurisprudenza del lavoro, 2004, n. 5, p. 375) osserva che in tal modo verrebbe a legittimarsi una “*possibile regolamentazione patchwork della materia, potenzialmente sovvertitore dei tradizionali canoni applicativi della fonte contrattuale della categoria merceologica o settoriale interessata*”.

⁴⁸ Voza R., *op. cit.* 2004, p. 238.

come richiesto all'art. 3, co. 2, del D.Lgs. n. 61/2000 (*"I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi"*), deve considerarsi verosimile che il datore di lavoro non sarà condizionato da limiti orari massimi diversi rispetto a quelli previsti al D.Lgs. n. 66/2003 per la disciplina del normale orario di lavoro, salvo ciò che potrà essere concordato durante la trattativa per l'instaurazione del singolo rapporto di lavoro.

Analoghe argomentazioni varranno, *a fortiori*, con riferimento alla quantificazione del trattamento economico derivante dalla prestazione di lavoro supplementare: infatti, ai sensi dell'art. 3, co. 4, del D.Lgs. n. 61/2000, è stato previsto che *"i contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare"*.

Dunque, in assenza di accordi collettivi che dispongano adeguatamente su tali profili negoziali, la definizione dell'eventuale maggiorazione non potrà che essere rimessa direttamente alla trattativa individuale; ciò, ovviamente, non consente di escludere totalmente che le prestazioni di lavoro supplementare potrebbero venir ad essere remunerate senza un'appropriata maggiorazione retributiva, idonea a compensare l'onerosità di un simile impegno.

In considerazione di quanto appena analizzato, si ritiene che le Oo.ss. possano considerarsi richiamate ad una grande prova di responsabilità per la migliore tutela degli interessi collettivi che rappresentano: viste le possibili conseguenze sul piano individuale, le stesse Oo.ss. non potranno infatti fare a meno di concordare apposite clausole per regolamentare in modo adeguato il ricorso al lavoro supplementare, provando ad individuare soluzioni regolatorie idonee a soddisfare le aspettative di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Diversamente ogni profilo di regolamentazione di questo istituto verrà rimesso agli esiti della trattativa individuale.

È stata abrogata anche la previsione legale (art. 3, co. 6, del D.Lgs. n. 61/2000) che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di regolamentare in favore dei lavoratori il diritto al **consolidamento** dell'orario di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale. La previsione di un simile diritto permetteva a coloro, cui frequentemente veniva richiesto di garantire lavoro aggiuntivo al datore, la possibilità di richiedere che questa ulteriore attività venisse ad essere stabilmente considerata all'interno del proprio orario di lavoro, con le naturali conseguenze in ordine all'incremento della retribuzione percepita.

Il Legislatore, probabilmente, ha ritenuto che questa previsione potesse integrare un inutile appesantimento e un vincolo all'autonomia organizzativa del datore di lavoro così da permettere a quest'ultimo di ricorrere al lavoro supplementare esclusivamente in funzione delle mutevoli esigenze della sua attività produttiva, senza ulteriori condizionamenti. Allo stesso tempo, però, la previsione dell'esercizio del diritto di consolidamento del lavoro supplementare, qualora fosse stata conservata, avrebbe potuto garantire una maggiore tutela economica a tutti quei *part-timers* che, sebbene abbiano per diverse motivazioni accettato questa tipologia contrattuale, nutrano tuttavia l'esigenza di incrementare la prestazione di lavoro così da ricevere una maggiore

retribuzione per il soddisfacimento delle proprie esigenze di vita. Bene dunque ha fatto il Legislatore, con l'art. 46, co. 1, lett. i), D. 276, a limitarsi ad abrogare l'art. 3, co. 6, D. 61, senza con questo vietare espressamente l'inserimento negli accordi collettivi ed individuali di una simile facoltà per i lavoratori; a tal proposito, come vedremo nella parte dedicata alla analisi della contrattazione collettiva, è possibile evidenziare che il diritto al consolidamento del lavoro supplementare è stato espressamente mantenuto in alcuni accordi recentemente stipulati.

Infine, è stata soppressa la norma contenuta all'art. 3, co. 15 del D.Lgs. n. 61 (*“Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2003”*).

Tale abrogazione dovrebbe determinare il venir meno di quelle clausole, conformate alla precedente versione del lavoro supplementare, che, presenti negli accordi collettivi e, in ricaduta, nei contratti individuali, siano in contrasto con le disposizioni di riforma introdotte dal Decreto.

Questa sorta di caducazione *ope legis* delle clausole collettive appare controversa⁴⁹, né, come verrà evidenziato nella parte della presente monografia dedicata alla contrattazione collettiva, è possibile assumere che abbia avuto un impatto univoco nei rinnovi contrattuali (su tutti, basti evidenziare la previsione sul diritto di ripensamento contenuta nel rinnovo del Ccnl del Commercio del 2.7.2004).

3.7 Ipotesi di trasformazione del contratto

È stata inoltre modificata la disciplina della **trasformazione** del contratto di lavoro a tempo parziale in tempo pieno e viceversa.

Precedentemente, infatti, ai sensi dell'art. 5, co. 2, D. 61 (*“In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari;*

⁴⁹ Parte della dottrina (Bizzarro C., *op. cit.*, 2004, p. 22) ha, a tal proposito, osservato che un simile effetto caducatorio è assolutamente naturale in seno al diffuso rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nel Decreto, dal momento che tale rinvio non è “volto ad introdurre una disciplina migliorativa per il lavoratore rispetto a quella legale, quanto piuttosto nel senso di dare attuazione, attraverso la valorizzazione del contributo proprio dell'autonomia collettiva, alle disposizioni legali”. A tal proposito, si rinvia inoltre a Bizzarro C. e Russo A., *Part-time ed efficacia delle clausole collettive dopo il D.Lgs. n. 276/2003*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, 2004, n. 3, p. 54 e ss. Di contro, Del Punta (*op. cit.*, 2004, p. 508) osserva che “una caducazione generale può argomentarsi soltanto nel caso in cui la disciplina legale sia mutata in maniera tale da render ineluttabilmente obsoleta quella normativa, in quanto non più rispondente all'assetto di interessi tutelato dal legislatore. Ebbene non credo che, nel nostro caso, possa affermarsi questo. La funzione dei contratti collettivi, vecchi e nuovi, è pur sempre quella di prevedere causali, massimali e maggiorazioni del lavoro supplementare, ed anche se altri aspetti del quadro sono mutati, potendo dar luogo in futuro a svolgimenti diversi dell'autonomia collettiva, ciò non mi pare sufficiente a determinare la caducazione di atti negoziali che sono pur sempre espressione, oltretutto, del principio di libertà sindacale costituzionalmente garantito”.

secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa”) il *part-timer*, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno presso unità produttive site entro 100 km (50 km a seguito della modifiche introdotta dal D.Lgs. n. 100/2001) rispetto a quella di propria assegnazione, aveva un vero diritto di precedenza in ordine alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

Con il D. 276, tale possibilità è, invece, rimessa semplicemente ad un’eventuale previsione all’interno del contratto individuale *“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”*.

Quindi non solo il diritto in sé non esiste più se non espressamente concordato, ma ne viene anche limitato l’ambito spaziale entro cui esso potrà, laddove possibile, essere esercitato.

Ad ogni modo, in caso di violazione della clausola di precedenza, se prevista nel contratto individuale, varrà quanto previsto in termini sanzionatori all’art. 8, co. 3, del D. 61: *“In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all’articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente 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”*.

Diversamente, con riferimento all’avvio di nuove assunzioni a tempo parziale in azienda, si osserva che, mentre in passato il datore era tenuto a prendere in considerazione l’eventuale richiesta avanzata da un dipendente *full-timer* ed motivarne l’eventuale rifiuto, adesso, a seguito dell’emanazione del D. 276, tale obbligo di motivazione è stato eliminato, privando in tal modo il lavoratore della possibilità di conoscere le ragioni della mancata accettazione della propria richiesta ma, allo stesso tempo, tutelando l’autonomia organizzativa di cui gode l’imprenditore nel gestire, nel rispetto delle norme di legge, la propria forza lavoro.

La conservazione di un obbligo di motivazione probabilmente avrebbe potuto contribuire ad evitare che, in alcuni casi, l’autonomia organizzativa possa trasformarsi in mera discrezionalità o, peggio, in arbitrio.

Occorre, inoltre, aggiungere che è stata mantenuta la previsione (art. 5, co. 1, D. 61) per cui *“il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento”*. Di contro, invece, è stata abrogata la norma per cui il patto di trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in part-time avrebbe potuto considerarsi correttamente concluso, in alternativa alla eventuale convalida presso la Dpl competente, anche nei casi in cui esso fosse stato redatto con *“l’assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo”*.

Dunque, venuto meno l’apporto sindacale che permetteva di configurare, a tutela del lavoratore, una sorta di *volontà assistita*, deve considerarsi sufficiente la sola convalida presso la Dpl e questo modifica appare corretta in vista della massima valorizzazione della funzione di un organo amministrativo così rilevante nel governo del mercato del lavoro locale.

A tal proposito, si osserva inoltre che il Ministero del lavoro ha precisato che *“l’atto di convalida ben può intervenire successivamente alla stipula dell’accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore”*; tuttavia, questa soluzione risulta discutibile dal momento che proprio la presenza del lavoratore davanti alla commissione dovrebbe consentire di fornire ai componenti della stessa quegli elementi di verità che spesso non possono essere colti dalla mera

lettera del testo contrattuale⁵⁰. Diversamente, infatti, si finirebbe per avere un mero riscontro formale, troppo neutro per verificare effettivamente la sussistenza di condizioni di volontarietà alla trasformazione in capo al lavoratore.

Per meglio armonizzare le istanze di flessibilità delle aziende con le esigenze di conciliazione tra vita e lavoro dei dipendenti, un diritto alla trasformazione, previa semplice richiesta del lavoratore, del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, e, successivamente, al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, è stato invece previsto, attraverso l'introduzione dell'art. 12 *bis* del D.Lgs. n. 61/2000, in favore dei *“lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente”*.

Tale ipotesi, sicuramente apprezzabile rispetto alle finalità di tutela che intende perseguire, deve intendersi eccezionale e, come tale, deve essere considerata nel contesto del ben più vasto intervento di novellazione normativa avvenuta con l'introduzione dell'art. 46 del D. 276.

3.8 Brevi note in materia di computo

Particolarmente incisiva appare, infine, la modifica apportata, mediante l'abrogazione dell'art. 6, co. 2, del D. 61 (*“Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa”*), rispetto al regime di applicazione del titolo III dello Statuto dei lavoratori in favore dei *part-timers*.

Precedentemente, infatti, la disposizione anzi citata del D. 61 statuiva che le norme a tutela dell'attività sindacale dei lavoratori dovevano essere applicate indipendentemente dal riproporzionamento dei connessi diritti in relazione all'orario di lavoro effettivamente osservato dal dipendente *part-timer*.

La scelta di fondo che aveva determinato l'esclusione dello Statuto dei lavoratori dall'applicabilità del principio del *pro rata temporis* era stata quella di tutelare, rispetto a tali particolari posizioni soggettive, la presenza in sé del lavoratore sul posto di lavoro, nonché la sua posizione individuale, indipendentemente dalla misura temporale della sua prestazione lavorativa.

Dopo l'abrogazione dell'art. 6, co. 2, D. 61, invece, il criterio del riproporzionamento del trattamento economico e giuridico in relazione all'orario effettivamente svolto (comprensivo quindi anche del lavoro supplementare, straordinario e delle clausole cd. *elastiche*), dovrà conseguentemente ricevere un'applicazione generalizzata e priva di eccezioni. In considerazione di una simile modifica, viene fatto notare che, adesso, nulla toglie che le *“Rsa costituite in unità produttive che hanno raggiunto il requisito dimensionale richiesto dall'art. 35 della legge n. 300/1970 attraverso il computo pieno dei lavoratori part-timer, possano perdere immediatamente la qualità di Rsa ex art. 19 della stessa legge ed i relativi diritti previsti al titolo terzo”*⁵¹.

Quest'ipotesi deve considerarsi soltanto esemplificativa, ma appare sufficiente ad evidenziare

⁵⁰ In tal senso di veda Del Punta R., *op. cit.*, 2004, p. 520. In termini invece favorevoli alla eliminazione della presenza del lavoratore davanti alla Commissione presso la Dpl, si rinvia a Massi E., *Il lavoro a tempo parziale dopo i chiarimenti ministeriali*, in <http://www.dplmodena.it>, p. 8.

⁵¹ Fondazione studi consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, *Il testo ufficiale del principio sul lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 40, p. XIX.

le conseguenze giuridiche derivanti dall'estensione indifferenziata del principio di *pro rata temporis* rispetto ad ogni singolo profilo del trattamento giuridico dei dipendenti part-time presenti in azienda.

3.9 Part-time e agricoltura

Con l'art. 46 del D. 276 è stato abrogato l'art. 7 del D. 61, così da rendere le nuove disposizioni sul part-time integralmente applicabili anche al **settore agricolo**, senza dover attendere, come in passato, la loro necessaria implementazione attraverso accordi collettivi, specie giacché quello agricolo è un settore a bassa sindacalizzazione.

Del resto la passata stagionale collettiva, di per sé, non è stata capace di supportare un'adeguata definizione del lavoro a tempo parziale in agricoltura.

La rimessione alla contrattazione individuale, allo stesso tempo, determina in questo settore, da sempre caratterizzato da un diffuso sfruttamento della manodopera, peraltro non sempre qualificata, alcune perplessità in merito ad una corretta applicazione in concreto della disciplina sul lavoro a tempo parziale scaturita dalle modifiche apportate dal D. 276. Peraltro, occorre rilevare come tali profili di criticità erano stati ben evidenziati⁵², seppur inutilmente, anche prima dell'emanazione di quest'ultimo decreto: *“la probabile eliminazione della funzione della contrattazione collettiva quale strumento esclusivo di regolamentazione del part-time in agricoltura, potrebbe comportare il rischio di non assicurare al lavoratore una adeguata tutela. Si deve tenere in considerazione la circostanza che in questo particolare settore, anche per la presenza di piccole aziende costituenti unità marginali di attività imprenditoriali, il sindacato non è sempre in grado di contrastare fenomeni elusivi della normativa di tutela del lavoratore. Ma si tratta comunque di un profilo tutto sommato limitato e sempre rimediabile. In sede di attuazione della legge delega (ndr: la n. 30 del 2003) si potrebbe infatti pur sempre riservare alla contrattazione collettiva la regolamentazione del lavoro supplementare e delle clausole elastiche e flessibili con riferimento al lavoro in agricoltura”*.

3.10 Part-time ed oneri amministrativi

Il Legislatore è, altresì, intervenuto con riferimento ad alcuni adempimenti amministrativi a carico del datore di lavoro che proceda ad assumere personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

In termini di **obblighi di comunicazione**, è stata così confermata, con riferimento alla sfera sindacale, la previsione di cui all'art. 2, co. 1, del D. 61 (*“Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare”*).

È stato ribadito l'obbligo di comunicare l'avvenuta assunzione di un *part-timer* entro 5 giorni dalla stessa al servizio per l'impiego competente; come sottolineato dalla circolare ministeriale, tale obbligo diverrà presto contestuale alla stipula del contratto, non appena sarà stata completata la riforma dei servizi all'impiego: quanto previsto all'art. 9 bis, co. 2, della L. n. 608/1996, come

⁵² Tiraboschi M., *op. cit.*, 2003, p. 72.

modificato dall'art. 6, co. 3, del D.Lgs. n. 297/2002, attende infatti ancora di ricevere attuazione tramite il decreto interministeriale previsto all'art. 4 bis, co. 7, del D.Lgs. n. 181/2000. Lo stesso art. 4 bis prevede al comma quinto un analogo obbligo di comunicazione entro 5 giorni con riferimento alle ipotesi di trasformazione del contratto di lavoro da tempo parziale in tempo pieno; anche in questo caso però, al fine di rendere cogente tale obbligo, si dovrà attendere l'emanazione del decreto interministeriale di cui al comma settimo della medesima disposizione.

Si precisa, inoltre, come esclusivamente per la fattispecie di trasformazione del contratto a tempo pieno in part-time sono previsti adempimenti formali come quelli anzi descritti; l'ipotesi inversa, infatti, ne è esente, perché la trasformazione di un part-time in un contratto di lavoro a tempo pieno viene considerata migliorativa della condizione del dipendente e, come tale, viene incentivata anche proceduralmente.

Con l'art. 85, co. 2, del Decreto è stato, infine, eliminato l'obbligo di comunicazione dell'avvenuta assunzione di un *part-timer* alla Dpl competente per territorio entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto, pur rimanendo efficaci le sanzioni precedentemente previste per le violazioni commesse prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni⁵³.

Rimane, a tal fine, in vigore l'art. 8, co. 4, del D.Lgs. n. 61/2000 secondo cui *“la mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps)”*.

3.11 Conclusioni

Sarebbe azzardato fare ipotesi in questo momento sulla capacità delle disposizioni di riforma anzi commentate di soddisfare le finalità occupazionali esplicitate alla Legge delega n. 30/2003, dal momento che è ancora trascorso troppo poco tempo dalla loro introduzione.

Di sicuro, la contrattazione collettiva, meglio se estrinsecatasi attraverso convergenze quanto più ampie possibili, dovrà esercitare un ruolo responsabile per colmare tutti quegli spazi che il Legislatore ha preferito rimettere alla elaborazione delle parti sociali, nel presupposto che quest'ultime, anche al livello decentrato, potranno trovare le soluzioni maggiormente idonee rispetto ad uno sviluppo equilibrato di questa tipologia contrattuale.

A tal proposito, Marco Biagi ebbe ad affermare che *“la modernizzazione delle regole che governano il nostro mercato del lavoro non può infatti che avvenire nel temperamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le istanze di tutela dei lavoratori: è questo il motivo per cui il cambiamento richiede soluzioni pragmatiche, maturate con il consenso delle parti sociali e, dunque, all'insegna della concertazione. A condizione, tuttavia che il frutto della concertazione*

⁵³ A tal proposito, il Ministero del lavoro, nella circolare n. 9 del 2004, fa riferimento alla sentenza n. 16699 del 26 novembre 2002, in cui la Corte di Cassazione ha statuito che *“in materia di illeciti amministrativi, l'adozione del principio di legalità, di irretroattività e di divieto di applicazione dell'analogia, risultante dall'articolo 1 della L. n. 689/1981, comporta l'assoggettamento della condotta considerata alla legge del tempo del suo verificarsi, con conseguente inapplicabilità della disciplina posteriore più favorevole”*; inoltre la medesima pronuncia chiarisce che la nuova disciplina non opera *“limitatamente ai rapporti non esauriti, per essere ancora in corso i relativi procedimenti, né in relazione alle violazioni commesse precedentemente, ma per le quali l'ordinanza ingiunzione è stata emessa dopo l'entrata in vigore della legge, atteso che l'ordinanza ingiunzione non è esercizio di un potere e provvedimento amministrativo costitutivo, ma atto puramente esecutivo, preordinato soltanto alla riscossione di un credito già per effetto della violazione commessa”*.

*non sia un mero compromesso volto alla (illusoria) difesa dell'esistente, ma una proiezione verso il futuro: un futuro che, per la forza-lavoro, non può che consistere nel definitivo passaggio da un regime di tutela statica nel rapporto di lavoro a una logica di proiezione dinamica nel mercato del lavoro*⁵⁴.

Tutto ciò fermo, si ritiene possibile osservare come la riformata regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale pone complessivamente alcune **perplexità dal punto di vista della salvaguardia del tempo di non lavoro** e delle sue applicazioni per la valorizzazione della personalità dell'individuo e, proprio a fronte di ciò, essa presenti profili di contraddittorietà rispetto alla normativa comunitaria di riferimento, visto che in quest'ultima è stata particolarmente sottolineata la rilevanza del contratto di lavoro a tempo parziale come fattispecie negoziale congrua al perseguimento di obiettivi di conciliazione tra vita e lavoro.

Del resto, è pacifico, nonché notorio, che, con il D. 276, il Legislatore abbia voluto altresì **valorizzare le trasformazioni delle modalità di produzione in azienda** e le connesse esigenze di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro⁵⁵.

Va ancora evidenziato che, come sottolineato in dottrina⁵⁶, da un incremento repentino ed incontrollato della diffusione del lavoro a tempo parziale, a seguito della eliminazione di alcuni vincoli e strumenti di tutela precedentemente previsti, potrebbe altresì non scaturire un positivo incremento dell'occupazione: infatti, soprattutto in considerazione della attuale possibilità di modulare liberamente la collocazione temporale e la durata della prestazione di lavoro, i datori di lavoro potrebbero finire per stipulare contratti a tempo parziale per un orario di lavoro davvero ridotto, così da sfruttare le opportunità del lavoro supplementare e delle clausole elastiche o flessibili per modulare l'orario di lavoro dei *part-timer* in relazione alle mutevoli esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, piuttosto che procedere all'assunzione di nuovi dipendenti.

Questo, da un canto, potrebbe permettere loro di risparmiare – soprattutto nei tempi morti, nonché nei periodi di stasi produttiva – sul costo del lavoro legato al personale presente in azienda; dall'altro, però, potrebbe finire per determinare costi sociali difficilmente sostenibili in un contesto socio-economico, come quello italiano, in cui la disoccupazione, soprattutto giovanile, rimane, malgrado gli importanti risultati conseguiti in proposito negli ultimi anni, un fenomeno affatto preoccupante.

Appare adesso interessante rilevare, dopo aver posto in evidenza la complessità della rinnovata disciplina in materia di part-time, come l'interpretazione delle norme in essa contenuta potrebbe determinare diffuse incertezze in sede di loro applicazione concreta nell'esecuzione dei rapporti di lavoro; questo aspetto induce parte della dottrina a manifestare dubbi sulla capacità della medesima disciplina di “*deflazionare il contenzioso, anzi. La complessità della disciplina,*

⁵⁴ Biagi M., *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale tra tradizione e modernizzazione*, scritto questo pubblicato in Biagi M. (a cura di), *Il lavoro a tempo parziale*, Il sole 24 Ore, Milano, 2000 e riproposto all'interno del volume Marco Biagi, *Un giurista progettuale*, Montuschi L., Tiraboschi M., Treu T. (a cura di), Collana Adapt - Fondazione, Giuffrè, Milano, 2003, p. 206.

⁵⁵ Parte della dottrina (Pinto V., *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, in <http://www.unicz.it/lavoro/PINTO276.pdf>, 2003, p. 26), su questo aspetto osserva che non sia stata dimostrata pari “*sensibilità per le conseguenze che i nuovi modelli giuridici di acquisizione della manodopera hanno sulla vita (lavorativa e non) delle persone*”; allo stesso modo, è stato affermato (Coccia N., *Le modifiche al regime del part-time: l'art. 46 D.Lgs. 276/03*, in R.C.D.L., n. 4, 2003, p. 831) che “*la riforma privilegia l'aumento della flessibilità sul versante dell'impiego della forza lavoro a discapito delle contrapposte esigenze del lavoratore e soprattutto della lavoratrice alla programmazione di altre attività di assistenza familiare, lavorative, di svago, ecc.*”.

⁵⁶ Voza R., *op. cit.*, 2004, p. 250.

*le sfumature tra un istituto ed un altro, le difficoltà interpretative che già in sede teorica producono diverse e inconciliabili opzioni ermeneutiche sicuramente lasciano presagire l'articolazione delle più disparate tesi, con buona pace della certezza del diritto*⁵⁷.

Così come è stato per la riforma del contratto di lavoro a termine, si ritiene comunque che, malgrado il rischio di aggravare ulteriormente il carico degli uffici giudiziari, potrebbe essere proprio la giurisprudenza ad apportare un importantissimo contributo di chiarificazione in ordine ai profili più controversi della riformata disciplina del lavoro a tempo parziale.

Proprio il contributo ermeneutico giurisprudenziale, insieme a quello dottrinario, nonché l'attività di *normazione collettiva* che verrà posta in essere dalla contrattazione costituiscono gli strumenti atti a rendere non conflittuale il ricorso al part-time ed appare auspicabile che gli stessi strumenti possano permettere di emendare quegli aspetti della attuale regolamentazione che hanno suscitato, soprattutto in dottrina, le perplessità sinora estese. Occorre contemporaneamente tornare ad evidenziare come molto delle suddette perplessità afferiscano a singoli aspetti dell'intervento di modifica posto in essere con l'art. 46 del D. 276 di cui il Legislatore delegato ha tuttavia ritenuto opportuno rimettere, senza condizionamenti, una più completa definizione alla libera autonomia negoziale delle parti collettive, senza con questo voler rimanere vincolato dalla loro inerzia, specie se dovuta alle divisioni presenti all'interno del sindacato confederale. Ciò permette di sottolineare nuovamente la responsabilità che la contrattazione collettiva è chiamata ad assumere per individuare una regolamentazione del part-time che possa, specie nella sua tradizione nelle fattispecie concreta, apparire coerente alle linee direttive tracciate nella Direttiva comunitaria n. 81/1997/CE.

Degli esiti della riforma del part-time, pertanto, sarà possibile parlarne con maggiore equilibrio coerenza e ponderazione solo tra qualche anno, una volta che tutti gli attori presenti ed operativi sul mercato del lavoro avranno dato il proprio apporto in vista della individuazione di una regolamentazione idonea ad assicurare vere condizioni di *flex-security*, obiettivo ottimale questo *“per ridimensionare gli eccessi di garantismo legislativo, da sempre presenti nel continente europeo (e particolarmente in Italia), e consentire di ri-regolare gli eccessi opposti, ossia le punte di flessibilità non normata”*⁵⁸.

⁵⁷ Renda L., *Il lavoro part-time come forma di flessibilità*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 44, p. 2826.

⁵⁸ Biagi M., *op. cit.*, p. 207.

4. IL PART-TIME NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL 2004*

4.1 Ambito dell'indagine

La presente indagine mira ad appurare come la contrattazione collettiva, prevalentemente di categoria, ha sinora recepito le novità recate dall'art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, che ha modificato il D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, in materia di disciplina del lavoro a tempo parziale.

Come è noto, l'art. 46 ha introdotto numerose innovazioni a tale disciplina, prevalentemente nel segno del superamento di vere o presunte rigidità che caratterizzavano l'assetto normativo previgente, per quanto esso stesso "ammorbidito" dal D.Lgs. 26.2.2001 n. 100. Ciò con l'obiettivo dichiarato di incrementare la ridotta presenza del part-time nel mercato del lavoro italiano, particolarmente nell'ambito della forza lavoro femminile.

Le innovazioni non hanno riguardato tutti gli aspetti della disciplina, bensì soltanto alcuni di essi: principalmente, il regime del lavoro supplementare, la razionalizzazione del part-time "flessibile", attraverso la bipartizione tipologica di clausole elastiche o flessibili, i canali di comunicazione e di passaggio fra tempo pieno e tempo parziale. Altri tasselli (i requisiti formali e sostanziali del part-time "ordinario", il principio di non discriminazione, i criteri di riproporzionamento del trattamento, il regime sanzionatorio) sono invece rimasti, salvo qualche dettaglio, invariati.

Invariati nella legge, ed invariati, di conseguenza, nella contrattazione presa in esame, che si è ovviamente concentrata sul problema di se, come e quanto recepire le novità del D.Lgs. n. 276/2003. L'esperienza contrattuale al riguardo si è svolta in un contesto giuridicamente e sindacalmente complesso, giacché i rinvii della nuova normativa alla contrattazione hanno riguardato, in parte, la consueta previsione di limiti all'impiego flessibile dell'istituto (causali e massimali del lavoro supplementare, causali delle clausole elastiche o flessibili, massimali in caso di clausole elastiche, ecc.), ma hanno anche dischiuso o addirittura additato, per altra parte, spazi di ulteriore flessibilizzazione (ad es. l'alternativa fra una maggiorazione e un mero beneficio compensativo di natura non economica in caso di clausole elastiche o flessibili). Il tutto, come si evince dal dispositivo di cui all'art. 8 co. 2 ter (per il quale, in assenza di contratti collettivi, datore e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili), sullo sfondo di una possibile avanzata della contrattazione individuale, già per sua natura importante nel part-time.

L'analisi che segue si focalizzerà, per quanto detto, sui punti "caldi" dell'istituto, vale a dire sul regime del lavoro supplementare, sulle clausole elastiche o flessibili, e sulle forme di passaggio dal full-time al part-time e viceversa.

* A cura del Prof. Del Punta, Università di Firenze.

4.2 Il lavoro supplementare

Cominciamo col dire che in genere i contratti collettivi hanno corretto alla potenziale svista del Legislatore, peraltro risalente alla Legge delega n. 30/2003, secondo cui il ricorso al lavoro supplementare sarebbe possibile soltanto nel part-time orizzontale, e non anche in quello verticale o misto; svista cui ha cercato di porre rimedio la circolare ministeriale n. 9/2004. Essi hanno previsto, infatti, che si possa ricorrere al lavoro supplementare anche nel part-time verticale o misto⁵⁹.

Ciò detto, una delle principali novità portate in materia di lavoro supplementare dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 (v. art. 3, co. 3, del D.Lgs. n. 61/2000) è quella della possibile "obbligatorietà" della prestazione di lavoro supplementare, qualora vi sia una previsione in tal senso da parte del contratto collettivo.

I contratti collettivi stipulati dopo la novella del 2003 non hanno però rinunciato, in genere, al principio per cui l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore⁶⁰. Un'eccezione è rappresentata dal Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9), che peraltro ha temperato il principio dell'obbligatorietà prevedendo un'ampia serie di "giustificati motivi" di esonero dalla richiesta di prestazioni supplementari: assistenza genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenti; instaurazione di altro e concomitante rapporto di lavoro; precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche; desiderio di accudire figli sino al compimento del 7° anno; ragioni di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

In aggiunta a ciò, sono numerosi i contratti che hanno previsto, in svolgimento del rinvio di cui all'art. 3, co. 2 e 4, del D.Lgs. n. 61/2000, il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le maggiorazioni spettanti. Più sfumato, invece, è stato il loro intervento in tema di causali del possibile ricorso al lavoro supplementare.

I massimali previsti variano⁶¹, essendo non di rado cadenzati in una duplice o triplice griglia di limiti⁶². Circa l'estensione temporale del lavoro supplementare, resta comunque fermo il principio per cui lo svolgimento di lavoro supplementare ha come suo tetto "naturale" quello

⁵⁹ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4); Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41); Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36); Ccnl 18.5.2004 per l'industria delle calzature (art. 24); Ccnl 2.7.2004 per la distribuzione cooperativa (art. 78 ter); Ccnl 2.7.2004 Ombrelli e ombrelloni (art. 25-bis); Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9); Ccnl 15.6.2004 per le industrie della filiera ittica e dei retifici.

⁶⁰ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4); Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41); Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36); Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole (art. 24); Ccnl 18.5.2004 per l'industria delle calzature (art. 24); Ccnl 6.7.2004 Confesercenti (art. 69); Ccnl 2.7.2004 per la Distribuzione cooperativa (art. 78 ter); Ccnl 2.7.2004 Ombrelli e ombrelloni (art. 25-bis); Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53); Ccnl 15.6.2004 per le industrie della filiera ittica e dei retifici.

⁶¹ V. Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8), che prevede una misura massima del 30% dell'orario settimanali per i contratti fino a 19 ore settimanali e del 20% dell'orario settimanale per quelli oltre 19 ore; Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25), che prevede un massimale annuo del 20% del normale orario concordato; Ccnl 28.7.2004 per gli Studi professionali, ove si indica un tetto di 72 ore.

⁶² V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4), che prevede un limite massimo del 10% di ore annue di prestazione concordata, ed inoltre un ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e 2 ore giornaliere.

dell'orario a tempo pieno settimanale⁶³. In caso di superamento del massimale, è stato previsto da parte di un contratto il recupero delle ore di lavoro effettuate oltre il tetto⁶⁴.

Quanto alle causali, a fronte di contratti che praticamente liberalizzano il ricorso al lavoro supplementare, non prevedendo alcuna causale, o facendosi essi stessi carico di consentire in via generale detto ricorso⁶⁵, ve ne sono altri che prevedono la classica clausola generale⁶⁶, oppure indugiano in un elenco analitico, e comunque ampio, di causali⁶⁷.

Circa la maggiorazione “ordinaria” spettante in caso di lavoro supplementare, i contratti (talora invariati sul punto, a riprova del fatto che alcune clausole precedenti non erano incompatibili con la nuova disciplina recata dal D.Lgs. n. 276/2003, sì che la tesi della caducazione automatica e totale delle vecchie previsioni non poteva ritenersi sostenibile) oscillano fra percentuali diverse: 10-20%⁶⁸ o 15-30%⁶⁹ (a seconda che le prestazioni siano inferiori o superiori a un certo ammontare), 20%⁷⁰, 24%⁷¹, 30%⁷², 35%⁷³. Quanto alla super-maggiorazione, là dove è prevista, oscilla tra il 25%⁷⁴ e il 50%⁷⁵.

È stato talora mantenuto, nel caso di lavoro supplementare svolto in modo ricorrente, il diritto del lavoratore di richiedere il “consolidamento” delle prestazioni supplementari nell'orario normale, che era stato superato, sul piano legale, dalla novella del 2003⁷⁶.

⁶³ V. ad es. Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41), Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36); Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole (art. 24); Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis); Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53).

⁶⁴ V. Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8).

⁶⁵ V. ad es. Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole (art. 24): “In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore è consentito...”. V. anche Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9).

⁶⁶ V. ad es. Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8), che fa riferimento ad esigenze temporanee di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo (quali, ad es. assenze impreviste di altro personale).

⁶⁷ V. ad es. Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36), il quale contempla le seguenti causali: incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto; esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti; esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo; esigenze di formazione ed istruzione interna dei neo-assunti; esigenze di adeguamenti dei programmi informatici aziendali; esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro; attività di riparazione e manutenzione; stati di necessità. Con tecnica analoga anche se più parsimoniosa, il Ccnl 23.7.2004 Legno e arredo (art. 14) fa riferimento a: realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali; commesse cui sono legate prospettive di sviluppo dell'impresa; adempimenti legati a scadenze.

⁶⁸ V. Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis), peraltro ponendosi la maggiorazione in alternativa al recupero delle prestazioni supplementari entro sei mesi, sotto forma di riposi compensativi (una banca delle ore supplementari).

⁶⁹ Ccnl 6.5.2004 per la piccola o media industria alimentare (art. 9).

⁷⁰ V. Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25), ivi aggiungendosi, peraltro, che le ore supplementari eccedenti l'orario normale *giornaliero* sono retribuite come straordinarie; Ccnl 23.7.2004 Legno e arredo (art. 14).

⁷¹ V. Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda; Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36); Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole (art. 24); Ccnl 18.5.2004 per l'industria delle calzature (art. 24); Ccnl 2.7.2004 Ombrelli e ombrelloni (art. 25 bis); Ccnl 15.6.2004 per le industrie della filiera ittica e dei retifici: essi, peraltro, prevedono quella di cui al testo come maggiorazione forfetaria, come tale comprensiva dell'incidenza e dei riflessi degli istituti retributivi indiretti e differiti (cfr. art. 3 co. 4 D.Lgs. n. 61/2000).

⁷² V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4).

⁷³ V. Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53), come maggiorazione forfetaria, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il Tfr; Ccnl 28.7.2004 per gli Studi professionali.

⁷⁴ V. Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178).

⁷⁵ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4).

⁷⁶ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4); Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria

4.3 Il part-time elastico o flessibile

Per quanto riguarda il part-time elastico, non di rado esso non è recepito dai nuovi contratti, che talora si sono accontentati di rendere possibile, correggendo la svista sopra illustrata, il ricorso al lavoro supplementare nel part-time verticale o misto⁷⁷.

Alcuni contratti collettivi si sono limitati a rendere o mantenere operativo il part-time flessibile, ossia quello ove, in forza della stipulazione di un'apposita clausola, il datore di lavoro si riserva il diritto di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

La maggioranza dei contratti, peraltro, contempla entrambe le forme "speciali" di part-time⁷⁸.

Nel caso del Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25), oltre alla previsione di entrambe le tipologie in discorso, si è tenuto fra l'altro a ribadire che le prestazioni organizzate in turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate non costituiscono ipotesi riconducibili alle suddette clausole, essendo invece rapportabili alla forma "ordinaria" di part-time.

Per quanto riguarda la disciplina delle clausole elastiche o flessibili (condizioni, modalità, massimali, preavviso, maggiorazioni o compensazioni: cfr. art. 3 co. 7 e 8), vi sono contratti che abdicano, puramente e semplicemente, alla funzione regolativa affidata loro dalla legge, rinviando esplicitamente all'autonomia individuale, e rendendo così superfluo il meccanismo di cui all'art. 8 co. 2 ter⁷⁹: è il caso del Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41), del Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36), del Ccnl 18.5.2004 per l'industria delle calzature (art. 24), del Ccnl 15.6.2004 per le industrie della filiera ittica e dei retifici, che si caratterizzano per un approccio particolarmente liberale al tema⁸⁰.

È raro, invece, che i contratti facciano rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello: è il caso del Ccnl 2.7.2004 della Distribuzione cooperativa (art. 78 quater).

L'indicazione delle causali in presenza delle quali è possibile stipulare clausole del genere (cfr. art. 3 co. 7) è di solito estremamente scarna, o operata con una formula generica buona per tutti gli usi⁸¹, o addirittura assente⁸². Si prevede spesso, comunque, che nell'accordo contenente

alimentare (art. 9), peraltro limitatamente al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Nel Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8) ci si limita a prevedere, invece, un esame a livello aziendale di eventuali forme strutturali di lavoro supplementare, ai fini del loro eventuale consolidamento.

⁷⁷ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4).

⁷⁸ V. Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda; Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36); Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole (art. 25); Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle Cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis), ivi prevedendosi anche il diritto, per il lavoratore, di richiedere l'assistenza di un componente della Rsa ai fini della stipula del patto in oggetto; Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8); Ccnl 6.7.2004 Confesercenti (art. 69 bis); Ccnl 2.7.2004 per la Distribuzione cooperativa, anche qui con la facoltà del lavoratore di richiedere assistenza per la stipula (art. 78 quater); Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 78 quater); Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53 bis); Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178); Ccnl 2.6.2004 Gomma e plastica (art. 10), ancora con facoltà del lavoratore di richiedere l'assistenza di un componente della Rsa per la stipula; Ccnl 15.6.2004 per le industrie della filiera ittica e dei retifici.

⁷⁹ Un rinvio di fatto all'autonomia individuale c'è nel Ccnl L 23.7.2004 Legno e arredo (art. 14), ove ci si limita a prevedere che se l'impresa intende avvalersi di questa forma di tempo parziale, il lavoratore potrà farsi assistere dalla Rsa, o in loro assenza dalle Oo.ss. firmatarie il Ccnl.

⁸⁰ V., analogamente, il Ccnl L 2.7.2004 Ombrelli e ombrelloni (art. 25 bis).

⁸¹ V. Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis): "In presenza di esigenze funzionali e/o organizzative dell'unità di appartenenza...le parti possono concordare per iscritto...."

⁸² V. ad es. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4); Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9).

le clausole in questione siano indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle medesime⁸³.

In molti casi, pur nell'adozione di una clausola generale (esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, o formule consimili), sembra che tali esigenze siano necessarie per giustificare (a valle) la concreta variazione dell'estensione o della collocazione della prestazione, e non (a monte) la stipula in sé della clausola⁸⁴.

A fronte di una certa facilità di ricorso al part-time elastico o flessibile, è spesso mantenuto dai contratti il cd. "diritto di ripensamento" – abolito, come è noto, dal D.Lgs. n. 276/2003 –, ossia il diritto del lavoratore di ritornare al part-time rigido, rinunciando alla disponibilità offerta, una volta trascorso un periodo minimo, di solito identificato in sei mesi.

In alcuni casi il diritto di recesso dalle clausole in questione – perché di ciò si tratta – è previsto *ad nutum*⁸⁵, là dove in altri – la netta maggioranza – è condizionato alla presenza di causali, comunque abbastanza ampie, e modellate su quelle già previste dalla normativa legale⁸⁶.

Così, a titolo esemplificativo, il Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4) parla, al riguardo, di esigenze di carattere familiare, esigenze di tutela della propria salute certificate dal Ssn, necessità di attendere ad altre attività, esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito. È analoga la previsione del Ccnl 2.7.2004 per il settore della Distribuzione cooperativa (art. 78 quater), a parte il rinvio alla contrattazione di secondo livello per quanto riguarda le ragioni di studio; questo contratto si segnala anche per la puntuale riconduzione del diritto di recesso dal patto (esercitabile non prima di sei mesi dalla sua stipula, tramite racc. a/r o a mano) all'art. 1373 co. 2, c.c.⁸⁷. Le ragioni di studio non figurano neppure nelle previsioni, per altro verso identiche, contenute nel Ccnl 2.7.2004 Confesercenti (art. 53 bis) e nel Ccnl 6.7.2004 Confesercenti (art. 69 bis).

Il Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali fa riferimento, invece, alla maternità e paternità, nonché all'invalidità totale del coniuge, di un figlio, del genitore, del convivente di fatto.

Nel Ccnl 24.4.2004 (Confindustria) per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41) e nel conforme Ccnl 4.5.2004 Uniontessile-Confapi (art. 36) non si mantiene, invece, il diritto di disdettare unilateralmente la clausola elastica o flessibile, ma si prevede in sua vece l'obbligo datoriale di accogliere la richiesta del lavoratore di "sospensione temporanea" dell'utilizzabilità di tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e comunicati gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero di necessità di assistenza continua del coniuge e dei parenti di primo grado,

⁸³ V. Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53 bis).

⁸⁴ V. Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8); Ccnl 6.7.2004 Confesercenti; Ccnl 2.7.2004 della Distribuzione cooperativa (art. 78 quater); Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178).

⁸⁵ V. Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis), che prevede, peraltro, tale diritto di recesso (esercitabile una volta decorsi almeno 24 mesi dalla decorrenza della clausola, e con preavviso di quattro mesi) nel solo caso in cui la clausola sia stata concordata con patto successivo all'assunzione o alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Ove, invece, tali clausole siano state concordate contestualmente alla trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la risoluzione del patto, con le suddette condizioni e modalità, comporterà per il lavoratore il ripristino del full-time.

⁸⁶ Per una soluzione di salvataggio, puro e semplice, del precedente istituto, come condizione di miglior favore, v. il contratto integrativo Carrefour Italia del 7.4.2004.

⁸⁷ È previsto, peraltro, così come in qualche altro contratto, anche un diritto di recesso datoriale, esercitabile per esigenze tecniche, organizzative o produttive.

adeguatamente documentata, qualora l'applicazione di tali clausole risulti pregiudizievole. Una soluzione pragmatica è quella adottata dal Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9), il quale non prevede una facoltà di recesso, ma consente al lavoratore, che abbia precedentemente accettato la clausola elastica o flessibile, di esimersi dalla variazione dell'orario nel caso in cui sopravvengano e permangano alcune documentate ragioni: assistenza genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari; instaurazione di altro e concomitante rapporto di lavoro; il desiderio di accudire i figli sino al compimento del 7° anno di età; esigenze di studio, finalizzate al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea. È simile a questa, anche se più scarna nell'indicazione delle ragioni di esonero, la previsione del Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178).

Infine, nel Ccnl 2.6.2004 Gomma e plastica (art. 10) è sì previsto che le clausole in discorso possono essere modificate o temporaneamente sospese a richiesta di una delle parti, ma si aggiunge altresì che il perfezionamento della modifica o della sospensione richiedono il consenso di entrambe le parti.

È contemplata, di solito, la spettanza di una maggiorazione retributiva, di importo molto diverso a seconda dei contratti per le prestazioni svolte in regime di variazione di orario, ma limitatamente al caso di effettiva variazione della estensione o della collocazione oraria⁸⁸, e talora a quello in cui detta variazione sia temporanea⁸⁹.

Una soluzione particolare è quella del Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8): la maggiorazione prevista, del 10%, è limitata ai primi tre mesi successivi all'intervenuto incremento o variazione orari; ma nel caso in cui la variazione abbia carattere temporaneo, la maggiorazione del 10% sarà applicata soltanto relativamente alle ore di lavoro oggetto della modifica.

Nel caso del Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 8), la maggiorazione è del 15%, se la variazione è comunicata con almeno cinque giorni di preavviso, e del 20% se il preavviso è più ridotto, ma comunque non inferiore al minimo di due giorni. Del pari, il Ccnl 2.6.2004 Gomma e plastica (art. 10) prevede, per le due ipotesi, maggiorazioni del 10% e del 20%.

In ordine di idee simile, il Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178) prevede una maggiorazione "ordinaria" del 10%, cui peraltro si va ad aggiungere un ulteriore 25% a titolo di risarcimento del danno forfettizzato, nel caso di ricorso al part-time elastico o flessibile senza il rispetto delle regole previste (ad es. il preavviso). Nella contrattazione di livello aziendale pare talora emersa, come condizione di miglior favore, la corresponsione di un'indennità aggiuntiva (nel caso, 20 euro mensili) per coloro che siano disponibili a sottoscrivere clausole flessibili; *id est*, indipendentemente dall'effettiva variazione della collocazione temporale della prestazione⁹⁰.

Per il part-time elastico (e soltanto per quello, ex art. 3 co. 7, n. 3, del D.Lgs. n. 61/2000),

⁸⁸ V. Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis), che prevede una maggiorazione del 5% in caso di clausola flessibile, e del 10% in caso di clausola elastica; Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25), che indica una maggiorazione del 10%; Ccnl 2.7.2004 Concommercio (art. 53 bis), Ccnl 2.7.2004 Distribuzione cooperativa (art. 78 quater) e Ccnl 6.7.2004 Confesercenti (art. 69 bis), con una maggiorazione dell'1,5% in caso di clausola flessibile e del 35% + 1,5% in caso di clausola elastica, ma con la possibilità di concordare, in alternativa, l'erogazione di un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro.

⁸⁹ V. Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4).

⁹⁰ V. il contratto integrativo Carrefour Italia del 7.4.2004.

sono talora previsti massimali⁹¹, ma si tace, di solito, sulle conseguenze in caso di superamento dei medesimi.

4.4 Le forme di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa

Per quanto riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, è da ricordare, anzitutto, che l'art. 46 del D.Lgs. n. 276 del 2003 ha confermato che in caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno, occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

È stata invece soppressa la previsione secondo la quale il rifiuto del datore di lavoro – pur essendo giuridicamente possibile, non configurandosi un diritto soggettivo al passaggio al part-time – doveva essere “adeguatamente motivato”, e per quanto un onere di motivazione possa essere egualmente desunto dalle clausole generali di correttezza e buona fede, la modifica introdotta ha suscitato un qualche stupore, per il suo apparente contrasto con l'obiettivo di favorire la diffusione del part-time, evidentemente in nome di una malintesa protezione della libertà di decisione dell'impresa, che era garantita anche nel regime previgente.

Rispetto a questo quadro normativo, le soluzioni adottate dai diversi contratti sono alquanto diverse, talora avvicinandosi, ma sempre con qualche pruderie verbale, a garantire il passaggio all'orario ridotto ad una quota selezionata di dipendenti. Ulteriori e più audaci passi in tale direzione sono stati talora compiuti dalla contrattazione regionale⁹², provinciale⁹³, o decentrata⁹⁴.

Per cominciare con i contratti nazionali maggiormente “spregiudicati”, nei Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 57 bis) e 6.7.2004 Confesercenti (art. 69 bis), pare addirittura contemplato un vero e proprio diritto (o quasi-diritto) al passaggio al part-time ai genitori di bambini di età inferiore a tre anni, a fini di assistenza dei medesimi: si prevede che le aziende “accoglieranno”, nell'ambito del 3% degli occupati dell'unità produttiva (e, in quello Confcommercio, con l'ulteriore limite che nelle unità occupanti da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione di orario più di un lavoratore), e “in funzione delle fungibilità dei lavoratori interessati”, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto.

Nel Ccnl 6.5.2004 per la piccola e media industria alimentare (art. 9) si prevede, più cautamente, che il datore sia tenuto a “prendere in considerazione” le domande di trasformazione, ove assistite da date motivazioni personali, e presentate secondo certe modalità, nonché nei limiti di un massimale (2% o 3% del personale a tempo pieno qualora l'azienda annoveri fino a od oltre

⁹¹ V. Ccnl 24.5.2004 per i dipendenti delle Cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia (art. 30 bis), che prevede un massimale del 50% dell'orario parziale concordato; Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8), che fa riferimento a 30 ore settimanali, non potendosi comunque esercitare il potere di variare in aumento la prestazione per un periodo continuativo superiore a diciotto mesi; Ccnl 2.7.2004 Confcommercio (art. 53 bis), Ccnl 6.7.2004 Confesercenti (art. 69 bis) e Ccnl 2.6.2004 Gomma e plastica (art. 10), con un tetto del 30%; Ccnl 2.7.2004 per i Consorzi di bonifica (art. 178), con un tetto del 20%.

⁹² V. il Ccrl 23.12.2003 per le Banche di credito cooperativo della Calabria (art. 16), ove si prevede un vero e proprio diritto al passaggio al part-time in caso di richiesta del lavoratore (anche se con una durata massima di due anni, onde consentire avvicendamenti), con l'indicazione di una serie di criteri di priorità.

⁹³ V. l'accordo 22.7.2004 siglato fra l'Unione industriali di Bergamo e le Segreterie provinciali di Cgil, Cisl, Uil.

⁹⁴ V. ad es. il contratto integrativo Ducati Motor del 18.12.2003.

cento dipendenti). Il Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8) si spinge sino a prevedere un diritto di prelazione, nel caso di assunzioni a tempo parziale e indeterminato, per i lavoratori a full-time aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il Ccnl 24.4.2004 per il settore tessile-abbigliamento-moda (art. 41) e il conforme Ccnl 4.5.2004 Uniontessile (art. 36) cercano di incoraggiare con un certo impegno il passaggio al tempo parziale, prevedendo una procedura di confronto a livello aziendale, in grazia della quale, fatto salvo il caso di infungibilità delle mansioni svolte, le aziende si impegnano a valutare positivamente l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti a tempo parziale, entro il limite complessivo del 8% (contratto Confindustria) o del 10% (contratto Uniontessile) del personale in forza a tempo indeterminato. In caso di oggettivi ostacoli organizzativi che impediscano ciò, è previsto un esame congiunto della situazione a livello aziendale. È comunque garantito l'accoglimento dell'8% delle richieste, ove motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, da necessità di assistenza al coniuge o ai parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi⁹⁵. È altresì possibile pattuire una trasformazione del rapporto per una durata determinata.

L'approccio è il medesimo nel Ccnl 2.7.2004 per il settore Ombrelli e ombrelloni (art. 25-bis), peraltro con percentuali rispettivamente del 10% e dell'8%.

Nel Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25), con soluzione assai più blanda e non troppo chiara nelle sue implicazioni giuridiche, non si va, invece, oltre l'affermazione che le aziende “tenderanno” ad accogliere le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

Il Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4) si limita a prevedere l'obbligo del datore di comunicare per iscritto al lavoratore, che ne abbia fatto richiesta, l'accettazione o il rigetto della domanda. Non è contemplato un onere di motivazione, ma dal fatto che la richiesta debba essere motivata si può desumere che pure la risposta datoriale debba esserlo.

Un mero obbligo di risposta entro trenta giorni è contemplato, infine, anche dal Ccnl 21.7.2004 Legno e arredo (art. 14).

Per quanto riguarda l'ipotesi inversa, del passaggio dal tempo parziale a tempo pieno, l'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 ha, come è noto, abolito il diritto di prelazione che era previsto dalla normativa previgente a favore dei “parzialisti”.

Alcuni contratti collettivi hanno prontamente recepito la novità⁹⁶, ma, da parte di altri, il diritto in questione è stato mantenuto: è il caso del Ccnl 12.3.2004 per i dipendenti di Aziende Farmaceutiche Speciali (art. 8), secondo cui in caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato il diritto di prelazione è riconosciuto ai “parzialisti” aventi i requisiti necessari per la copertura del posto e che abbiano – nel corso dei sei mesi precedenti – inoltrato richiesta di trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno. Il Ccnl 5.4.2004 per i dipendenti dei Consorzi Agrari (art. 4) non reintroduce un diritto di prelazione (in mansioni eguali o

⁹⁵ Un'analoga previsione – ma senza la doppia percentuale, adottandosi la percentuale unica dell'8% – si ritrova nei Ccnl 18.5.2004 per l'industria delle calzature (art. 24); Ccnl 8.6.2004 Penne, matite e spazzole.

⁹⁶ V. Ccnl 24.2.2004 per il settore grafico ed editoriale (art. 25).

equivalenti, e nel caso di assunzioni operate presso unità ubicate entro 50 km. da quella in cui si presenta l'esigenza di assumere) per tutti i lavoratori a part-time, bensì soltanto per coloro che hanno in precedenza ottenuto il passaggio a tempo pieno, e che hanno – così pare – presentato tale richiesta di passaggio, sin dall'inizio, come “non definitiva”.

4.5 Conclusioni

La contrattazione collettiva sviluppatasi nel 2004 sembra essersi caratterizzata per un approccio abbastanza soft alle flessibilità introdotte dalla nuova disciplina di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003. Pur se, infatti, la tendenza prevalente, sulla scorta della normativa contrattuale in esame, sembra essere quella di un incremento del grado di flessibilità del regime giuridico del part-time, che in alcuni casi si traduce persino in un rinvio *tout court* – da parte dell'autonomia collettiva – all'autonomia individuale, non mancano tuttavia esempi, anche rilevanti, nei quali la contrattazione ha mantenuto in vigore vecchie discipline, riassorbendo alcune delle novità “liberalizzatrici” portate dalla novella del 2003.

Più specificamente, si possono formulare le seguenti osservazioni di sintesi:

- i contratti collettivi hanno corretto, per lo più, la svista legislativa che circoscriveva l'operatività del lavoro supplementare al solo part-time orizzontale, escludendola nel part-time verticale o misto;
- non è stata in genere raccolta l'apertura legislativa nei confronti di una possibile obbligatorietà della prestazione di lavoro supplementare, ove ritualmente richiesta dal datore di lavoro: quasi sempre, infatti, i contratti hanno mantenuto il principio del consenso, e soltanto in casi minoritari hanno contemplato l'obbligatorietà, ma temperandola con l'ampia previsione di giustificati motivi di esonero;
- la tecnica delle causali, sia in tema di lavoro supplementare, che di clausole elastiche o flessibili, sembra abbastanza in disuso, essendo in molti casi del tutto abbandonata (soprattutto a proposito del ricorso al lavoro supplementare), e risolvendosi, in altri, nell'indicazione di causali generali di facile maneggiabilità da parte dell'imprenditore (segnatamente, in tema di clausole elastiche o flessibili);
- il controllo sul lavoro supplementare e sull'uso delle clausole elastiche o flessibili è rimasto affidato, di conseguenza, prevalentemente, all'indicazione di massimali percentuali (ma non, logicamente, per le clausole flessibili), nonché al disincentivo rappresentato dalle maggiorazioni;
- alcuni contratti hanno mantenuto il diritto al “consolidamento” delle ore supplementari prestate in modo continuativo, eliminato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003;
- le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare sono rimaste grosso modo invariate rispetto agli importi già previsti;
- si registra un quasi totale silenzio della contrattazione collettiva sulle conseguenze, in specie economiche, in caso di superamento dei massimali di ore supplementari, e ciò nonostante l'eliminazione della maggiorazione legale suppletiva del 50%;
- alcuni contratti hanno saggiamente previsto il diritto del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale ai fini della stipula della clausola elastica o flessibile;
- è stato mantenuto dalla maggior parte dei contratti collettivi il tanto discusso “diritto di ripensamento” in caso di stipula di clausola elastica o flessibile, di massima con l'ancoraggio del diritto di recesso a motivi, personali o di altra natura, alquanto ampi e di facile

dimostrabilità; in alcuni casi, in luogo del recesso, si è scelta la strada di un'eventuale sospensione temporanea della clausola in caso di impedimenti occorsi al lavoratore;

- non è stata raccolta, in genere, l'apertura della nuova disciplina verso la previsione di misure "compensative", invece che di maggiorazioni economiche, nel caso di stipula di clausole elastiche o flessibili; tuttavia, le maggiorazioni previste (in genere in misura più ridotta rispetto all'ipotesi di lavoro supplementare) sono state quasi sempre condizionate all'effettiva prestazione delle ore in regime di variazione di orario (come consentito dalla legge, anche se con una scelta forse discutibile), e non come una forma di compenso stabile della maggiore disponibilità;
- soltanto pochi contratti hanno reintrodotto il diritto di prelazione ai fini del passaggio dal tempo parziale al tempo pieno, in favore dei "parzialisti".

Un notevole movimento si registra, invece, sul fronte inverso del passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, in quanto molti contratti (in genere insistendo su soluzioni già presenti nella precedente tornata) prevedono meccanismi atti a facilitare il passaggio, magari temporaneamente e in occasione di particolari circostanze (come esigenze di salute, o maternità e paternità), avvicinandosi spesso a garantire, o quasi, il medesimo, subordinatamente al rispetto di dati massimali e se del caso con l'applicazione di criteri soggettivi di priorità. Ciò, fermo restando il vero e proprio diritto al passaggio configurato dal nuovo art. 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003.

5. IL LAVORO A TEMPO PARZIALE: CHIAVI DI LETTURA ED EVIDENZE EMPIRICHE*

Nonostante la disciplina economica abbia disegnato un *framework* metodologico nel quale l'individuo sceglie di destinare parte del proprio tempo al lavoro e parte al tempo libero in misura totalmente variabile, nella concreta realizzazione di tali scelte la maggior parte dei soggetti si trova di fronte a un set assai discreto di possibilità, definito da quelli che sono gli orari di lavoro normali⁹⁷ nei vari comparti. In altre parole, anziché trovarsi di fronte ad un continuum di possibili "soluzioni" al problema della allocazione del tempo, la scelta degli agenti economici si riduce al confronto tra poche alternative disponibili⁹⁸. Calando nel concreto questa argomentazione, non è infrequente trovare individui che non partecipano al mercato del lavoro a causa dell'impossibilità di dedicare all'attività lavorativa quel tempo richiesto dal potenziale datore di lavoro o, in generale dalla domanda di lavoro. Il contratto di lavoro a tempo parziale, così come altre forme di flessibilità quali ad esempio il lavoro interinale, viene incontro alle necessità dell'offerta di lavoro di allocare solo parte del tempo libero all'attività lavorativa; analogamente tali forme contrattuali possono soddisfare una domanda di attività o "ritagli" di essa, da parte datoriale. La diffusione di forme di lavoro ad orario ridotto o variabile può dunque in taluni casi fluidificare il mercato, rendendo possibile l'ampliamento della domanda e dell'offerta di posti di lavoro.

E infatti, uno degli aspetti più dibattuti nella letteratura economica e sociologica, e che trova riscontro nell'agenda politica di molti Stati Membri, è il legame che esiste tra il lavoro a tempo parziale, partecipazione femminile al mercato del lavoro, decisioni di fertilità delle coppie⁹⁹. Una delle tesi che scaturisce da tale dibattito, sostenuta da una robusta evidenza empirica, è certamente quella di una forte correlazione tra il tasso di attività e occupazione femminile e la diffusione del contratto di lavoro a tempo parziale (cfr. tab. 9)¹⁰⁰.

* A cura di Emiliano Rustichelli.

⁹⁷ Per orario normale di lavoro si intende l'orario definito dalla legge in materia, ovvero dai Contratti Nazionali Collettivi di Categoria quando lo riducano.

⁹⁸ Interessante analizzare come la teoria economica affronti il problema. In un noto manuale di microeconomia si legge: "*Molti lavoratori possono non godere di alcuna discrezionalità nel decidere se lavorare a tempo pieno o meno, ma essi hanno un certo grado di scelta nel decidere se fare o meno lo straordinario. Inoltre molti individui fanno un secondo lavoro per arrotondare lo stipendio.[...] Infine gli economisti credono che le consuetudini sociali in merito alla settimana lavorativa "tipo"..., dipendano, nel tempo, anche dalle preferenze dei lavoratori.*" (Stiglitz J.E., 1997, corsivo mio). In altre parole non ci si pone affatto la questione di una riduzione di orario!

⁹⁹ Ad es. Del Boca D. (2002).

¹⁰⁰ I dati presentati in tabella non tengono conto della recente revisione dell'indagine trimestrale sulle Forze di Lavoro, ora Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, che ha influenzato, tra le altre grandezze, anche la quota di lavoro a tempo parziale sul totale dell'occupazione. Secondo i primi dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica per il secondo semestre 2004, la quota del part-time in Italia si assesterebbe sui 12,7 punti percentuali.

Tab. 9 - Incidenza dell'occupazione a tempo parziale e tassi di attività per totale della popolazione e per le donne in età 15-64, EU 25, 2003

Paese	Totale		Femmine	
	% part-time	Tasso di attività	% part-time	Tasso di attività
Belgium	20,4	64,9	39,4	56,9
Czech Republic	4,5	70,2	8,0	62,5
Denmark	20,3	79,5	31,6	75,1
Germany	21,2	72,1	40,4	65,0
Estonia	6,7	70,1	8,5	65,7
Greece	3,9	63,9	7,2	51,1
Spain	8,1	67,3	17,0	54,8
France	16,6	69,1	30,0	63,2
Ireland	16,6	68,8	30,8	58,4
Italy	8,5	61,5	17,2	48,3
Cyprus	7,6	72,2	12,5	63,1
Latvia	9,4	69,2	13,1	64,7
Lithuania	8,6	69,9	10,7	66,5
Luxembourg	13,3	65,1	30,3	54,5
Hungary	4,1	60,6	5,8	53,9
Malta	8,9	58,6	20,9	36,8
Netherlands	44,6	76,3	74,1	68,5
Austria	18,3	72,0	35,7	64,4
Poland	9,3	63,9	12,1	58,0
Portugal	8,8	72,9	14,4	66,5
Slovenia	5,8	67,1	7,6	62,1
Slovak Republic	2,2	70,0	3,5	63,5
Finland	12,5	74,5	17,6	72,2
Sweden	22,2	77,3	35,1	75,4
United Kingdom	24,6	75,6	43,6	68,3
Iceland*	27,4	88,6	44,7	84,8
Norway	28,3	78,7	44,8	75,4
Switzerland	31,5	81,2	57,7	73,9
Bulgaria	2,1	60,9	2,7	56,5
Romania	10,6	62,2	11,5	55,3

* 2002.

Fonte: Eurostat.

Anche se le differenze geografiche sono assai rilevanti, il decennio 1993-2003, ha comunque visto un cospicuo incremento della partecipazione al mercato del lavoro femminile¹⁰¹ (cfr. tab. 10). Uno dei fattori che indubbiamente ha contribuito a questo fenomeno è la naturale sostituzione di coorti meno scolarizzate e meno propense ad affacciarsi sul mercato del lavoro con coorti che, in virtù di un processo culturale e delle spinte del progressivo emergere di un diverso modello socio-economico, hanno decisamente incrementato l'offerta di lavoro. La diffusione del part-time può avere giocato un ruolo non secondario. L'incremento di posti di lavoro a tempo parziale, frutto a sua volta della terziarizzazione del sistema produttivo italiano, indubbiamente permette alle donne di programmare e conciliare l'attività lavorativa con gli eventuali impegni di

¹⁰¹ La partecipazione femminile al mercato del lavoro è aumentata in tutte le classi di età, ad eccezione delle giovani. Questo fenomeno ha investito anche la componente maschile della popolazione e testimonia di un ulteriore prolungamento della formazione.

natura domestica e di cura della prole. Tali argomentazioni sono in parte corroborate dall'evidenza empirica. La quota di donne in cerca di occupazione che nel 1993 dichiarava di preferire un lavoro a tempo parziale era del 36,5%, dieci anni dopo l'analoga incidenza è salita al 41,8%. Questa cifra testimonia che l'incremento della partecipazione è stato generato anche da donne che hanno identificato nel lavoro a tempo parziale un buon compromesso tra attività lavorativa ed impegni personali.

Tab. 10 - Tassi di attività femminili per classi di età, 1993-2003

Età	1993	2003
Da 15 a 24	35,8	29,9
Da 25 a 34	58,4	65,0
Da 35 a 44	55,8	63,6
Da 45 a 64	27,9	37,1
Totale	41,9	48,3

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

Visto dal lato della domanda, il part-time può costituire una risposta a diverse contingenze produttive. Nella grande distribuzione, ad esempio, esso costituisce la forma “tipica” di lavoro alle casse: data una distribuzione uni o bimodale dei “picchi” giornalieri di clientela, turni di 8 ore genererebbero situazioni di eccesso di manodopera. Stesso discorso potrebbe applicarsi, seppur astrattamente, data l'assenza di esempi in materia, nel settore del trasporto locale. Nella manifattura e nell'industria alimentare, il part-time verticale risponde alla necessità di coprire posizioni full-time per alcuni mesi dell'anno, quando la produzione raggiunge i suoi massimi picchi. In alcuni servizi alle imprese, la produttività oraria del lavoro tende a decrescere rapidamente dopo un certo numero di ore, pertanto esiste un orario di lavoro ottimale, spesso inferiore al numero di ore lavorate da un full-time. Altre tipologie di servizi, pensiamo alle pulizie¹⁰², vengono svolte tipicamente in fasce orarie di lavoro assai ristrette.

Tab. 11 - Occupazione a tempo parziale in Italia per settore di attività economica (dati in migliaia), anni 1993-2003

Settore	1993	2003	Differenza assoluta
Agricoltura	201	129	-71
Industria in senso stretto	174	268	94
Costruzioni	59	67	8
Commercio	248	466	218
Altri servizi privati	301	552	251
Pubblica amministrazione	148	399	250
Totale	1.130	1.881	750

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

¹⁰² Il comparto delle pulizie e dei servizi all'impresa è uno di quei settori nei quali l'introduzione delle clausole flessibili ha generato il maggiore contenzioso tra datori di lavoro e associazioni sindacali. Il datore di lavoro, infatti, si può trovare nella condizione di vedere modificate le condizioni di servizio di un determinato appalto, ivi compreso l'orario di lavoro. In tal caso l'introduzione delle clausole flessibili ed elastiche permette all'imprenditore di modificare i turni di servizio ai lavoratori (in larga maggioranza assunti con un contratto di lavoro a tempo parziale) senza maggiorazioni in busta paga.

Tra il 1993 ed il 2003 si è assistito in Italia ad un costante e significativo incremento dell'occupazione a tempo parziale. Il numero di *part-timers* è cresciuto infatti di oltre 750 mila unità, passando da un milione e 130 mila a 1 milione e 881 mila (cfr. anche a tab. 11). Nell'arco di un decennio, l'occupazione a tempo parziale è cresciuta in maniera di poco inferiore all'occupazione a tempo pieno (+ 750 mila la prima, +820 mila la seconda). Date le proporzioni partenza tale crescita quasi simmetrica ha dato luogo ad una crescita di tre punti percentuali dell'incidenza del part-time, passata dal 5,5 all'8,5% dell'occupazione totale (cfr. tab. 12).

Tab. 12 - Incidenza dell'occupazione a tempo parziale in Italia per settore di attività economica (valori %), anni 1993-2003

Settore	1993	2003
Agricoltura	13,5	12,0
Industria in senso stretto	3,2	5,1
Costruzioni	3,5	3,7
Commercio	6,2	10,4
Altri servizi privati	8,3	11,8
Pubblica amministrazione	3,4	8,4
Totale	5,5	8,5

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

Ad eccezione dell'utilizzo del part-time verticale e di alcune produzioni particolari, il part-time ha trovato da sempre poca diffusione nel comparto industriale. In quest'ultimo, che già poco pesava nella creazione di lavoro a tempo parziale (174 mila occupati nel 1993), la crescita del part-time è stata tutto sommato contenuta (+94 mila unità), anche se occorre tenere conto della complessiva riduzione della forza lavoro che interessato il settore. Ben più radicata, seppur su livelli inferiori alla media europea è la diffusione del lavoro a tempo parziale nel terziario e nell'agricoltura. Nel settore del commercio e degli altri servizi privati, infatti, la quota di occupazione a tempo parziale ha ormai abbondantemente superato il 10% del totale della forza lavoro, e, in dieci anni, il numero di posti di lavoro part-time è cresciuto di oltre 450 mila unità. Il dato tuttavia più significativo che emerge dall'analisi dei dati per settore è quello relativo alla Pubblica amministrazione. Qui, infatti, in dieci anni, il numero dei *part-timers* è cresciuto di 250 mila unità passando da 148 mila a 399 mila unità. Si ricordi tuttavia, come nel comparto del pubblico impiego non trovino applicazione le nuove norme previste dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, mentre continuano ad essere in vigore le norme previste dal D.Lgs. 61/2001 e successive integrazioni e modifiche.

6. CONSIDERAZIONI GENERALI SUL CONFRONTO SINDACALE A LIVELLO NAZIONALE INTERCATEGORIALE*

Ai fini di un'attenta valutazione della rilevanza dell'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003 sulle dinamiche del mercato del lavoro italiano, occorre immediatamente evidenziare il ruolo e le responsabilità che, ai sensi del medesimo decreto, sono state conferite alla contrattazione collettiva nazionale e di II livello rispetto alla regolamentazione di molti degli istituti contrattuali nel medesimo decreto previsti.

Nel corso della indagine di campo elaborata e condotta per la realizzazione della presente monografia, sono stati organizzati una serie di incontri con esponenti delle associazioni sindacali e datoriali di rilievo nazionale, onde cogliere le loro impressioni rispetto alla stagione negoziale che si aperta a seguito della recente riforma del mercato del lavoro e, ove possibile, valutare anche il ruolo dalle stesse associazioni esercitato in fase di consultazione precedente al settembre del 2003.

Con riferimento alle modifiche apportate al contratto di lavoro a tempo parziale, Confindustria ha sottolineato come gli esiti della contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, successiva al D.Lgs. n. 276/2003 abbiano disatteso la volontà legislativa di apportare forti elementi di flessibilizzazione a tale tipologia contrattuale. Ciò potrebbe essere stato dovuto, in generale, alla sussistenza di pregiudizi culturali, anche all'interno delle singole aziende, rispetto alle novità legislative e ad una certa riluttanza rispetto all'adeguamento dell'organizzazione aziendale di volta in volta necessario a recepire le medesime novità. Secondo quanto appreso dal rappresentante di Confindustria intervistato potrebbe, inoltre, essere utile, al fine dell'individuazione di una regolamentazione pattizia funzionale ad una maggiore diffusione del part-time, procedere a conformare, in modo differenziato, la struttura di tale istituto contrattuale in diretta correlazione rispetto alle tipologie di lavoratori a cui tale contratto potrebbe essere astrattamente proposto: giovani, donne, anziani, disabili, ecc.

Un'applicazione indifferenziata di un medesimo schema di part-time non sarebbe, infatti, una soluzione accettabile, né soddisferebbe le esigenze degli operatori presenti nel mercato del lavoro. Un simile proposito, peraltro, per tradursi in espressioni effettuali, necessiterebbe di una significativa disponibilità da parte dei responsabili della gestione delle risorse umane delle aziende a rivedere le proprie scelte strategiche e le posizioni precedentemente assunte.

Diverso sarebbe il tentativo realizzato dall'Unione Industriali di Bergamo, con l'accordo sindacale del 22 luglio 2004, laddove è stata elaborata una disciplina del part-time in cui le misure di flessibilizzazione introdotte e modificate all'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 sono state integralmente previste, salvo escluderle per una serie di categorie di lavoratore soggettivamente individuate (*“lavoratrici madri con figli fino ad 8 anni di età, ovvero nell'ipotesi di lavoratori con gravi e documentati problemi di salute ostativi alla continua variazione degli orari di lavoro, ai lavoratori con due rapporti di lavoro a tempo parziale ed a quelli che assistono un disabile ai*

* A cura di Mario Emanuele.

sensi della legge 104/1992”), senza provare a differenziarne la disciplina, così da trovare un formula che potesse risultare efficace per le diverse ipotesi applicative. In questo caso, infatti, si è preferito risolvere ogni problema non permettendo che gli elementi di flessibilizzazione di cui all’art. 3, co. 7, del D.Lgs. n. 61 trovassero applicazione con riferimento alle suddette categorie, perché soggettivamente più deboli di altri.

In generale, rispetto alle novità introdotte, è stato riferito che, in sede di confronto sindacale, i rappresentanti sindacali si sarebbero dimostrati poco propensi ad accettare modifiche all’impianto legislativo precedente del part-time, non manifestando, peraltro, alcuna disponibilità a discutere circa la possibilità di scambiare le maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario nel part-time verticale e misto o per le modifiche alla collocazione temporale dei turni di lavoro con i riposi compensativi.

Sempre Confindustria è apparsa critica rispetto alla clausola sul lavoro supplementare nel contratto parziale contenuta nel Ccnl Grafici, Editoriali del 24 febbraio 2004: “Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell’orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Le ore di lavoro supplementare che eccedono l’orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno”, dal momento che in tal modo si finisce per riconoscere le maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario anche al dipendente assunto con un part-time orizzontale. Fermo il parere in *sensu latu* favorevole di Confindustria rispetto alle novità introdotte per il contratto di lavoro a tempo parziale, viene fatto rilevare come tale tipologia contrattuale rimanga, comunque, poco indicata rispetto alla posizione dei dirigenti.

È stato, inoltre, possibile incontrare un rappresentante del Dipartimento politiche attive per il lavoro della Cgil. Richiesto di illustrarci le sue impressioni sulle modifiche al part-time, è stato fatto osservare al gruppo di lavoro Isfol come, in generale, sebbene lentamente, il part-time sia in crescita soprattutto tra le donne. Il *gap* di occupati part-time presente che caratterizza l’esperienza italiana rispetto alla media europea è addebitabile prevalentemente alla circostanza gli uomini sono davvero restii ad accettare di lavorare a tempo parziale.

A parte alcune perplessità sulla legittimità della circolare ministeriale sul part-time n. 9 del 18 marzo 2004, l’interlocutore incontrato ha evidenziato l’importanza del richiamo in quasi tutti i Ccnl stipulati dopo il settembre 2003 alla necessità della ricorso volontario a prestazioni di lavoro supplementare. Inoltre, viene considerata positiva la possibilità, prevista nel Ccnl dei Tessili¹⁰³ del 24.4.2004 ed in quello della categoria Gomma, Plastica del 2.6.2004¹⁰⁴, di

¹⁰³ Art. 41: “*Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore*”.

¹⁰⁴ Art. 10, co. 3: “*Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore, ai sensi dell’art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, possono essere previste clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e/o, nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole flessibili e/o elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della Rsu, indicato dal lavoratore medesimo e l’eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento*”; co. 4: “*Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o*

sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e flessibili. Viene rilevato come nel Ccnl Commercio (Confcommercio) del 2.7.2004 sia stato ripristinato, come previsto al D.Lgs. n. 61/2000, il diritto del recesso del lavoratore rispetto all'operatività del patto di elasticità¹⁰⁵. In quel caso, inoltre, malgrado il Ministero del lavoro abbia manifestato perplessità per una simile scelta contrattuale, Confcommercio avrebbe preferito raggiungere un accordo accettabile con i sindacati.

In generale, è possibile assumere che le aziende e le associazioni datoriali, sino ad oggi, abbiano preferito concludere gli accordi con il sindacato, piuttosto che addivenire ad una rottura sul piano delle relazioni industriali a causa del confronto sull'applicazione di istituti contrattuali di derivazione legislativa ritenuti non indispensabili.

Viene evidenziato inoltre come, malgrado le previsioni in tema di divieto di consolidamento dell'orario supplementare contenute nel D.Lgs. n. 276/2003, la contrattazione collettiva nazionale, all'art. 42 del Ccnl Commercio del luglio 2004, abbia mantenuto la possibilità *“in relazione a specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori”*, di pervenire all'individuazione di *“intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione”*, ponendo in tal modo le condizioni per cui, al secondo livello di negoziazione collettiva, torni ad essere previsto il suddetto consolidamento.

Inoltre, l'esponente sindacale ha sottolineato che, dopo l'introduzione del D.Lgs. n. 276/2003, si è posto un problema anche con riferimento all'utilizzo del criterio di proporzionalità ai fini del calcolo del periodo di comporto per malattia nel part-time verticale. Infatti, si è verificato che alcuni lavoratori, all'oscuro dell'applicazione netta del criterio di riproporzionamento, siano stati licenziati perché assenti per 91 giorni, quando, essendo previsto per il *full-timer* un periodo massimo di 180 giorni, il *part-timer*, se tenuto ad osservare un orario di lavoro pari alla metà di quello di un lavoratore comparabile a tempo pieno, ne avrebbe avuto diritto, al massimo, a 90).

temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, fermo restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della Rsu da egli indicato”).

¹⁰⁵ Art. 53: *“L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi: esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico; comprovata instaurazione di altra attività lavorativa; esigenze personali di cui all'art. 78 seconda parte del Ccnl, debitamente comprovate. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche”.*

7. CONSIDERAZIONI GENERALI SUL CONFRONTO SINDACALE A LIVELLO TERRITORIALE INTERCATEGORIALE*

Oltre al livello nazionale, l'indagine si è sviluppata anche a livello territoriali, mirando a raccogliere le valutazioni di coloro che hanno affrontato la stagione negoziale in ambiti certamente più limitati, ma, al contempo, assolutamente significativi in considerazione, specie in particolari zone del nostro paese, del tessuto imprenditoriale ed economico-produttivo all'utilizzo di specifiche misure contrattuali o, più in generale, alla disponibilità a confrontarsi in mood dinamico con le novità legislative, di volta in volta introdotte.

In quest'ambito si darà conto in modo non sistematico dei diversi incontri organizzati, invitando il lettore a ricavare autonomamente gli spunti maggiormente interessanti rispetto ai temi in questa sede trattati.

Il primo incontro è stato organizzato con il responsabile delle relazioni industriali di Unionapi a Milano. Con riferimento al part-time, è stato possibile registrare che, al maggio del 2002, nelle aziende consociate che mediamente contano tra i 10 ed i 20 dipendenti, il ricorso a questa tipologia contrattuale si poteva misurare nell'ordine del 13,6% della forza lavoro complessiva, con forte presenza di *part-timers* tra lavoratori di età compresa nella fascia tra i 34 ed i 40 anni, prevalentemente operai.

Con particolare riferimento all'anno 2002, questo contratto, come espressione di flessibilità organizzativa della gestione del personale, ha rappresentato soprattutto uno strumento di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Raramente il part-time ha costituito una come tipologia utilizzata a fronte di una prima assunzione, essendo maggiormente richiesto a fronte di trasformazioni di un diverso rapporto di lavoro già in essere. Peraltro, specie nel biennio 2000/2001, la regolamentazione del part-time emersa dall'emanazione del D.Lgs. n. 61/2000 e del D.Lgs. n. 100/2001 sarebbe stata troppo *ingessante*, tanto che le aziende hanno preferito far ricorso alla disciplina dell'art. 5 della L. n. 863/1984, perché più snella, anche se la regolamentazione dell'orario, che ne scaturiva, finiva per essere certamente più rigida.

In una indagine delle sedi milanesi di Unionapi dell'aprile 2003, presentata al Ministro Maroni nel giugno 2004, in merito alle prospettive della riforma del mercato del lavoro, gli associati hanno allora prevalentemente manifestato la propria confusione, soprattutto a fronte dell'incremento delle tipologie contrattuali. Hanno però parimenti avanzato una richiesta per un part-time ancora più elastico e flessibile di quello che è emerso dal D.Lgs. n. 276/2003.

Dalle informazioni in suo possesso, il rappresentante di Unionapi valuta che la contrattazione collettiva aziendale si è mossa rispetto al part-time soprattutto per regolamentare i picchi produttivi periodici (nel settore alimentare o tessile, ad esempio, vi è molto interesse, in tal senso, rispetto al part-time verticale ciclico). Diversamente, con riferimento alla contrattazione individuale, il part-time appare uno strumento negoziale utilizzato soprattutto per permettere il rientro in azienda di lavoratori precedentemente dismessi o, prevalentemente, di occupazione

* A cura di Mario Emanuele.

femminile precedentemente in astensione facoltativa per maternità). Di norma, nell'ultimo anno, almeno sino alla data dell'incontro (ottobre 2004), nella contrattazione collettiva individuale si è sempre proceduto all'inserimento di clausole elastiche e flessibili, come regolamentate dal D.Lgs. n. 276/2003. È stato, inoltre, registrato, soprattutto con riferimento all'occupazione femminile e compatibilmente con le disponibilità familiari, un forte ricorso al part-time misto, con le seguente formula: una settimana con i turni propri del part-time orizzontale, alternata con una settimana composta semplicemente da 2 giornate a tempo pieno.

Vengono espresse perplessità sulla necessità di prevedere necessariamente la maggiorazione retributiva per le clausole flessibili ed elastiche quando a richiedere una modifica del turno di lavoro sia il lavoratore. Forse, sarebbe stato preferibile diversificare questo profilo regolatorio, ma non si nasconde che si tratterebbe di un difficilissimo compromesso in sede sindacale.

Sempre in relazione al contesto datoriale, è stato inoltre possibile incontrare nell'ottobre del 2004 i rappresentanti delle relazioni industriali di **Federapi a Torino**.

Quest'associazione copre il 50% delle aziende metalmeccaniche piemontesi; è stato confermato come quello attuale sia un periodo davvero difficile per l'aziende di questo territorio, soprattutto perché a causa della crisi industriale ed economico-finanziaria della FIAT sono stati persi circa 13.000 posti di lavoro per nell'indotto.

In questo frangente temporale, pertanto, sono poco diffuse le nuove assunzioni, anzi risulta già difficile concludere soddisfacenti accordi di mobilità. Significativo è, in questo senso, il ricorso alla cassa integrazione ordinaria che nel 2003 ha fatto registrare il proprio massimo in Piemonte. Anche per questo motivazioni, le aziende consociate, dalle informazioni in possesso dell'associazione, hanno sinora mostrato maggiore interesse per tipologie contrattuali come la somministrazione di lavoro ed il lavoro a chiamata, cd. *job on call*, proprio in virtù dei minori oneri economici ed amministrativi che tali tipologie comportano rispetto a contratti di lavoro da cui scaturisce un rapporto di lavoro più duraturo e strutturato tra datore di lavoro e dipendente.

Tra gli strumenti complessivamente previsti nel D.Lgs. n. 276/2003, tuttavia, è il contratto di apprendistato quello che viene percepito come l'istituto principe ai fini dell'ingresso nel mercato del lavoro. Ferma questa impressione, vengono avanzate serie perplessità sulla effettività della formazione somministrata in costanza di esecuzione di tale contratto.

In generale, al di là dello specifico *focus* sul lavoro a tempo parziale, il giudizio sul D.Lgs. n. 276/2003 non è completamente positivo, in quanto lo stesso non sarebbe espressivo di una vera cultura liberista, rimanendo troppo accentuata l'esigenza di normazione collettiva. Il ricorso ad una piena flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, infatti, rimane una priorità non propria soddisfatta secondo il giudizio delle aziende che ritengono che una maggiore flessibilità avrebbe potuto permettere facilitare una organizzazione aziendale più indicata ai fini del mantenimento delle quote di mercato e dell'evasione degli ordini e delle commesse.

Proprio per questo, è capitato che i rappresentanti di Federapi abbiano incontrato difficoltà nel confronto con proprio associati insoddisfatti dal non potere utilizzare in modo ancor più libero le modalità di flessibilizzazione del rapporto di lavoro adesso rese disponibili.

Secondo il loro giudizio, però, la resistenza sindacale sarebbe stata affatto rilevante ed, a quel punto, la priorità a tutti i livelli di contrattazione è diventata la conclusione degli accordi, selezionando le *battaglie contrattuali* che sarebbe stato necessario effettivamente condurre, rispetto ad altre di minore importanza.

Federapi sostiene che, almeno con riferimento alla tipologia di part-time verticale, sarebbe necessario un supporto in termini di *welfare* al fine di incrementarne la diffusione e sostenere il

lavoratore durante i mesi in cui non percepirà retribuzione, né, in considerazione dell'orientamento pacifico della giurisprudenza di legittimità, alcuna indennità di disoccupazione.

Ad oggi, secondo la loro esperienza, il part-time viene utilizzato soprattutto nei settori caratterizzati da elevata stagionalità; scarso sarebbe, invece, il ricorso al part-time come strumento di flessibilità della gestione del personale a fini del miglioramento dei ritmi produttivi.

Ancora in Piemonte, il gruppo di lavoro dell'Isfol ha incontrato la segretaria della Cgil regionale. Il contesto territoriale è poco favorevole, le grandi imprese sono in crisi e non assumono personale; molto forte è il ricorso alla cassa integrazione ed agli ammortizzatori sociali. Si è verificato un incremento occupazionale solo nel settore terziario, soprattutto per quanto riguarda la manodopera femminile e, in particolare, grazie ad un maggiore ricorso in questo settore al part-time.

Inoltre, tutta la contrattazione collettiva aziendale è, ai sensi del Protocollo del luglio 1993, allo stato bloccata al biennio economico, perché sono ancora in corso le trattative per il rinnovo della parte normativa degli accordi collettivi nazionali. Peraltro, non è stata ancora avviata una nuova stagione di contrattazione collettiva territoriale perché manca il rinvio alla contrattazione confederale di II livello.

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale, gli avviamenti nel 2001 sono stati 72.484 (51.790 donne), nel 2002 c'è stato un incremento del 4,5% rispetto al 2001 e nel 2003 l'incremento sul 2002 sarebbe stato pari al 16,5%. Il part-time in industria quasi non esiste, non serve alle imprese di questo livello perché viene valutato come una complicazione organizzativa, non come uno strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro. Oggi, come prima, il part-time è richiesto dalle associazioni sindacali soprattutto per coloro che, per motivi familiari, hanno bisogno di una riduzione dell'orario di lavoro. Il sindacato ha provato a stipulare contratti aziendali per fissare una soglia minima (clausola di contingentamento) di ricorso al part-time, ma al massimo si è pervenuti all'individuazione della soglia del 7%.

Nell'industria si può, pertanto, stimare che questa tipologia contrattuale costituisca una anomalia, destinata prevalentemente alla manodopera femminile. Gli studenti non sono molto interessati: piuttosto, preferiscono un full-time con i turni durante la notte.

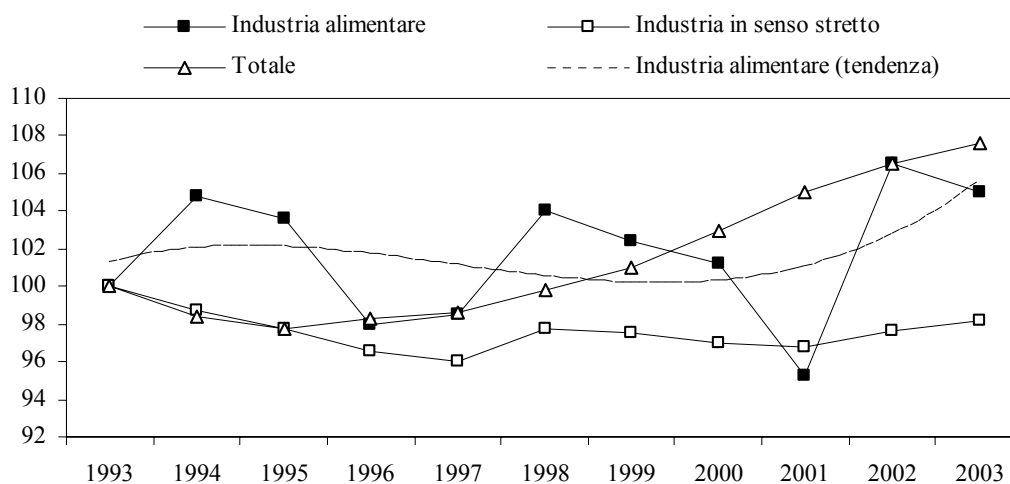
Sino ad oggi, nei casi di trasformazione da un contratto full-time in part-time le clausole flessibili ed elastiche non sono state inserite; secondo il sindacato, infatti, qualora si procedesse al loro inserimento, questo contratto ad orario ridotto non risponderebbe più alle finalità conciliative che possono aver indotto il lavoratore a inoltrare la relativa richiesta di trasformazione.

8. INDUSTRIA ALIMENTARE*

8.1 Le dinamiche settoriali e la diffusione del lavoro a tempo parziale

Il comparto dell'industria agro-alimentare italiana si compone di circa 100.000 imprese¹⁰⁶, per un totale di occupati pari a quasi 400.000 mila tra addetti dipendenti e lavoratori autonomi, l'1,8% dell'occupazione italiana ed il 7,7% di quella generata da tutto il settore industriale.

Fig. 1 - Numeri indice dell'occupazione per settore (base 1993 = 100)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat-RTFL.

A differenza di quanto accaduto in quest'ultimo, il *trend* occupazionale dell'industria alimentare nell'ultimo decennio è stato positivo, ed in linea con il resto dell'economia italiana. Tuttavia, in base alle esperienze da noi raccolte sul territorio e nei colloqui con gli attori principali di questo comparto, questa *performance* è stata ottenuta anche attraverso una serie di dinamiche complesse, con crisi aziendali significative, fusioni tra grandi marchi industriali, trasformazioni significative dei sistemi di produzione. Due fenomeni stanno minacciando ulteriormente l'equilibrio del comparto.

Il primo deriva dall'espansione della grande distribuzione commerciale. Mentre finora essa costituiva semplicemente uno dei maggiori acquirenti del prodotto finale, le strategie attuali sembrano maggiormente "aggressive", con il controllo della filiera e la creazione di marchi

* A cura di Mario Emanuele ed Emiliano Rustichelli.

¹⁰⁶ Nel 2001 erano infatti 98.499 (Fonte: Archivio statistico delle imprese attive, Istat).

propri. Il risultato di tale operazione è un accorciamento della filiera stessa ed il controllo completo del processo verticalmente integrato. Questo processo ha generato una pressione competitiva sui prezzi, che spinge le imprese a contenere i costi del lavoro e delle materie prime.

Il secondo fattore di novità è costituito dalla crescente competizione internazionale. Essa ha più risvolti che sinteticamente possono essere ricondotti a:

- diversificazione delle fonti di approvvigionamento delle materie prime con un vantaggio competitivo rispetto ai fornitori nazionali;
- delocalizzazione delle produzioni in paesi a minore costo del lavoro con rischio di perdita di occupazione sul territorio nazionale;
- afflusso di prodotti finiti (anche di quelli una volta ad esclusivo appannaggio dell'industria italiana) confezionati all'estero e conseguente concorrenza al ribasso sui prezzi.

Il tema della concorrenza internazionale, peraltro, solleva diversi interrogativi circa il futuro degli stabilimenti di grandi imprese multinazionali situati in Italia. Nel settore agro-alimentare è infatti possibile rintracciare la presenza diretta ed indiretta (attraverso forme di controllo societario più o meno "lunghe") di grandi colossi industriali le cui strategie di localizzazione dipendono da management non sempre italiano o che comunque risponde a logiche di gruppo.

Nell'industria agro-alimentare il tema della flessibilità dei rapporti di lavoro è al centro del dibattito tra le parti sociali da molto tempo, ed anzi, si potrebbe dire, che al momento non è il tema principale della contrattazione collettiva. La maggior parte delle produzioni alimentari è caratterizzata da una stagionalità ciclica strutturale e da una componente erratica dipendente dal clima. Si pensi ad esempio alla produzione di gelati o di acque minerali: il picco estivo è pressoché regolare, mentre l'intensità e la durata della stagione calda (e, di conseguenza la domanda di acqua e gelati) dipendono da fattori in parte non prevedibili. Ancor più strutturale è ad esempio la stagionalità dei prodotti natalizi o pasquali, per i l'intensità del ciclo produttivo può dirsi quasi completamente programmabile *ex-ante* (dati ovviamente dei target produttivi in linea con le aspettative di vendita). Al fine di far fronte alla stagionalità strutturale, le parti sociali hanno spesso trovato soluzioni che si basano su due meccanismi:

- un orario di lavoro modulato sui picchi produttivi per i lavoratori stabili con meccanismi di premialità basati sulle ore in eccesso durante la fase critica della produzione;
- l'ingresso di lavoratori a tempo determinato (stagionali) o con contratto part-time di tipo verticale per coprire le esigenze produttive in eccesso che neanche l'intensità di lavoro ciclica dell'occupazione stabile riesce a coprire¹⁰⁷.

La componente erratica della stagionalità può essere gestita attraverso diverse strategie, anche combinate. Innanzitutto si può far ricorso al lavoro straordinario, che viene determinato su base multi-periodale per la componente stabile dell'occupazione e direttamente per i lavoratori stagionali. La forza lavoro può essere ulteriormente rafforzata attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato o a contratti di lavoro a termine di durata inferiore.

È dunque la presenza di una componente programmabile della stagionalità il fattore che permesso la diffusione del part-time verticale nel settore¹⁰⁸. Occorre tuttavia osservare come la

¹⁰⁷ Si tenga conto che in alcuni casi la produzione durante i picchi stagionali può più che raddoppiare. In aziende quali la Unilever, durante l'estate, si passa da 15 a 24 turni di lavoro settimanali di otto ore.

¹⁰⁸ Le argomentazioni appena svolte possono essere estese in molti casi ad alcune produzioni del comparto metalmeccanico (ad esempio la fabbricazione di motoveicoli), dove peraltro, la componente stagionale è assai più *strutturale* di quanto avvenga nell'industria alimentare.

strategia largamente più utilizzata rimanga quella del lavoro a tempo determinato, mentre il lavoro part-time verticale abbia trovato solo recentemente, ed in virtù di accordi a livello aziendale, una minima diffusione. Tra gli altri, uno dei fattori ostativi all'utilizzo del part-time verticale, anche a tempo indeterminato, è l'indisponibilità del lavoratore. Infatti, in virtù di alcune sentenze della Cassazione in materia, nei periodi di astensione dall'attività lavorativa il lavoratore assunto tramite contratti di lavoro part-time a tempo indeterminato non ha diritto ai sussidi di disoccupazione; di tale erogazione si può invece disporre nel caso di un contratto a tempo determinato.

Tendenzialmente, dunque, in assenza di normative in materia, o in assenza di altre fonti di reddito nei periodi di astensione dall'attività, il lavoratore preferirà essere inquadrato con un contratto di lavoro a termine. Il fattore discriminante è in tal caso la fiducia che il lavoratore ripone nella possibilità di essere richiamato ogni anno a prestare lavoro stagionale. Tali aspettative dipendono molto dal clima delle relazioni sindacali in azienda, ma anche dalla storia e dalla tradizione del territorio. È comunque indubbio che un'azienda tragga beneficio dall'esistenza di un bacino di lavoratori disponibili e già formati e che quindi tenda ad utilizzare anno dopo anno gli stessi lavoratori, nonché ad attingere a tale bacino per far fronte al *turn-over* naturale della manodopera. Vi è comunque da sottolineare come il contratto di lavoro a tempo parziale offra alle imprese alcuni vantaggi rispetto al lavoro stagionale. Il primo attiene semplicemente alla garanzia di un'occupazione stabile nel tempo e alla conseguente riduzione delle spese di ricerca e selezione del personale; il secondo è invece relativo alla flessibilità con la quale tale contratto viene spesso applicato. Infatti, già da prima dell'introduzione delle clausole elastiche, in molte aziende ai lavoratori part-time stabili viene richiesta una sorta di disponibilità per la quale la data di inizio e fine della prestazione lavorativa può variare a seconda delle esigenze produttive. Il lavoratore viene dunque chiamato dall'azienda nel momento in cui ha inizio il ciclo stagionale (vi sono casi in cui il preavviso può ridursi a sole 48 ore) e l'estensione del contratto è variabile¹⁰⁹. Intensificano o riducendo il ricorso al part-time verticale, le aziende riescono a far fronte anche a parte della componente erratica della stagionalità. È tuttavia fuor di dubbio che non sempre il lavoratore è in grado di assicurare al datore di lavoro una prestazione regolata secondo tali norme. L'imprevedibilità delle date di inizio e fine rapporto, infatti, escludono nella maggior parte dei casi la possibilità di combinare due attività lavorative nel corso dell'anno; ma anche altre categorie di individui propensi al lavoro stagionale quali gli studenti potrebbero trovare ostacoli nella conciliazione tra formazione e lavoro.

La consistenza e la diffusione del contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale nel comparto dell'industria agro-alimentare è assai scarsa. In generale esso viene concesso su richiesta del lavoratore (nella maggioranza dei casi donne) e si configura come temporanea trasformazione di un contratto a tempo pieno per sopravvenute esigenze familiari o personali. Peraltro, la quota di *part-timers* in azienda è spesso "razionata", e la trasformazione del contratto è quindi subordinata ad una verifica dei requisiti del lavoratore (età, motivi della richiesta e, nel caso, età dei bambini) e alla definizione di una graduatoria. Poiché in genere il part-time è ritenuto poco

¹⁰⁹ È importante osservare come il Contratto Collettivo delle Piccole e Medie Imprese dell'Industria Alimentare abbia disciplinato il lavoro intermittente o a chiamata. Nell'accordo si fa esplicito riferimento al fatto che "*il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni [...] per le quali non sia possibile stipulare contratti di lavoro a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa*". In altre parole al lavoro a tempo parziale verticale si riconosce la capacità di far fronte alla stagionalità prevedibile e a parte di quella erratica. In caso di produzioni con picchi giornalieri si può far ricorso al lavoro a chiamata a tempo determinato.

adatto alle mansioni operaie¹¹⁰ (ed in special modo di quelle attinenti alle produzioni seriali), quando il part-time viene richiesto da addetti della produzione il datore di lavoro provvede a ricollocare il lavoratore in altra mansione. Anche nel settore impiegatizio, il part-time è sostanzialmente osteggiato nella maggior parte delle aziende. Anche in quelle di grandi dimensioni assume carattere di temporaneità con criteri simili a quanto visto per il reparto della produzione. Da notare, infine, come il part-time non venga quasi mai concesso a quadri e dirigenti, in ragione della crucialità dei ruoli svolti all'interno dell'azienda.

8.2 Contrattazione collettiva nazionale

Il confronto per il rinnovo del Ccnl **Unionalimentari** in scadenza al 31.12.2003 è iniziato nel settembre 2003, ma si è concluso il 5 maggio del 2004.

La parte datoriale ha immediatamente dichiarato il proprio interesse ad una positiva conclusione delle trattative solo a fronte di un confronto aperto in merito all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 276/2003. Grande attenzione è stata posta alla individuazione del livello di contrattazione collettiva che avrebbe dovuto soddisfare i numerosi rinvii ad essa contenuti nel decreto citato.

Si è optato per la contrattazione collettiva nazionale, evitando ogni intervento, a tal fine, della contrattazione di livello aziendale, così da conferire uniformità al settore.

Nel fronte datoriale esiste ad oggi grande scontento rispetto alla situazione dell'apprendistato, soprattutto per i ritardi nell'avvio della pur necessaria stagione legislativa regionale. L'accordo del 6.5.2004 per Unionalimentari prevede a tutto tondo gli istituti del D.Lgs. n. 276/2003. Si tratta di un accordo diverso da quello di Federalimentare del luglio 2003 anche dal punto di vista economico, perché nell'ultimo accordo c'è un miglioramento retributivo per i lavoratori delle aziende che hanno una base dimensionale minore. Quest'aspetto, comprensibilmente, ha inghiottito il sindacato ad accettare, a titolo di scambio, l'introduzione degli istituti contrattuali previsti, dalla cd. *Riforma Biagi*, nella regolamentazione collettiva per gli addetti al settore in esame.

Per quanto riguarda il part-time, sembra che le imprese non manifestino grande interesse verso questa tipologia contrattuale, soprattutto perché ritenuta poco funzionale ad assecondare i turni di lavoro ed i regimi produttivi adottati nei singoli stabilimenti produttivi; di regola, è una richiesta dei lavoratori che, peraltro, sono poco interessati al part-time verticale.

Nel Ccnl di Unionalimentari sono stati soddisfatti all'art. 9 tutti i rinvii contenuti all'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, così che il testo contrattuale vigente contiene oggi tutti i diversi strumenti di flessibilizzazione del contratto di lavoro part-time recentemente introdotti.

Con specifico riferimento a tale contratto, va rilevato che in tale Ccnl sia stato previsto un onere di preavviso a carico del datore di lavoro nei confronti del lavoratore a fronte dell'esercizio per l'opzione della variazione dell'orario di lavoro, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in caso di utilizzo sia di clausole elastiche che flessibili: tale preavviso sarà pari a 5 giorni lavorativi, riducibili a 2 giorni per particolari esigenze organizzative e produttive.

Al contempo, le parti hanno concordato che il preavviso non sarà necessario qualora si proceda al riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità

¹¹⁰ I datori di lavoro, o le persone da loro delegate, intervistati in materia sono categorici circa l'inadeguatezza dell'orario ridotto nella produzione. Infatti, a loro avviso, la sostituzione "in corsa" di personale impiegato in produzioni in serie o comunque in squadre di lavoro porterebbe ad una perdita di produttività ed al rischio di rallentamento dell'attività.

organizzative autonome e/o, a differenza di quanto sia stato previsto nel contratto di Federalimentari, anche nei casi in cui **la modifica dell'orario di lavoro sia stata richiesta dal lavoratore**, seppur assentita dall'azienda.

A fronte della richiesta di modifica del turno di lavoro, sia in termini di collocazione temporale che di durata dello stesso, il lavoratore avrà diritto a percepire una maggiorazione retributiva pari al 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso; o pari al 20% della retribuzione oraria, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Malgrado il diritto di ripensamento sia stato eliminato con l'introduzione dell'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, le parti contraenti hanno comunque previsto che il lavoratore potrà esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui siano sopravvenute e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera *t*) del D.Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) necessità di accudire i figli fino al compimento di 7 anni.

Il contratto di Federalimentari, invece, sebbene sia stato stipulato ante introduzione del D.Lgs. n. 276/2003, non prevede affatto la possibilità dell'esercizio del diritto di ripensamento rispetto al patto di elasticità.

Con riferimento al diritto di precedenza esso è previsto esclusivamente in caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno a favore dei lavoratori *part-timer* 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; diversamente, rispetto a nuove assunzioni a tempo parziale, è stato concordato che le domande dei lavoratori in servizio a tempo pieno, al fine di poter vedere trasformare in part-time il proprio rapporto di lavoro, il datore di lavoro ha semplicemente un dovere di prendere in considerazione tali domande nei limiti del: 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti; 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti, se motivate da documentate necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
- d) consegnate alla direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta*;
- e) in ordine cronologico di presentazione*;
- f) se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale*;

g) qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno*¹¹¹.

Con riferimento al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario, il Ccnl di Unionalimentari prevede, inoltre, che, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiederne, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento.

In particolare con riferimento al lavoro supplementare, è stato stabilito che:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, le ore in più rispetto all'orario di lavoro concordato potranno essere al massimo pari al 70% dello stesso orario, con una maggiorazione retributiva del 15%;
- nelle aziende da 51 a 250 dipendenti, le ore in più rispetto all'orario di lavoro concordato potranno essere al massimo pari al 60% dello stesso orario, con una maggiorazione retributiva del 15%;
- nelle aziende con oltre 250 dipendenti, le ore in più rispetto all'orario di lavoro concordato potranno essere al massimo pari al 50% dello stesso orario, con una maggiorazione retributiva del 15%.

Oltre tali limiti orari e fino all'85% di orario di lavoro aggiuntivo rispetto a quello originariamente concordato, la maggiorazione retributiva sarà del 30%.

È stata ancora stabilito che, qualora i limiti massimi delle ore di lavoro aggiuntivo appena richiamati siano interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno¹¹².

¹¹¹ Le ultime quattro previsioni, contrassegnate dall'asterisco, non sono previste nel contratto di Federalimentari; a parte le prime tre che rinviano ad aspetti di natura burocratica o formale, è il quarto che desta maggiore attenzione, in quanto pone un ulteriore ostacolo all'accettazione della richiesta del lavoratore e si tratta di un ostacolo di natura prettamente organizzativa per l'azienda, malgrado la richiesta del lavoratore possa, come da causali, essere stata, invece, determinata da esigenze strettamente connesse a necessità della vita familiare o di cura della propria personalità; rispetto alle aperture sul diritto di consolidamento e sul diritto di ripensamento del patto di elasticità, in questo caso si evince, a parere di chi scrive, una chiusura eccessivamente funzionale alle esigenze datoriali.

¹¹² Va aggiunto che è stato stabilito che "sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 20 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 20)"; l'art. 20 è ripartito in due diverse previsioni:

1. *Flessibilità collettiva* - "Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di: aziende fino a 50 dipendenti: 92 ore; aziende da 51 a 250 dipendenti: 76 ore; aziende oltre 250 dipendenti: 68 ore. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma. Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali".
2. *Flessibilità individuale* - "Allo scopo di limitare ricorsi anomali ad ore straordinarie, che non trovino obbiettive giustificazioni in contingenti esigenze aziendali o che comunque non consentano adeguamenti dell'organico (per le modalità di utilizzo e/o esiguità di tali ore ovvero per difficoltà nel

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta. È bene rilevare come il diritto al consolidamento del lavoro supplementare con l'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 è stato espressamente abrogato, ma non per questo alla contrattazione collettiva è impedito di prevederlo nell'ambito dell'autonoma regolamentazione degli interessi collettivi di categoria.

Il lavoratore dipendente di piccole e medie aziende del settore alimentari, a differenza di quello delle grandi imprese (nel Ccnl di Federalimentari manca una simile previsione), potrà altresì esimersi dalla effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui siano sopravvenute e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) necessità di accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) necessità di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

A fronte delle richiamate previsioni del Ccnl di Unionalimentari del 6.5.2004, nel Ccnl di **Federalimentari** del 14.7.2003 è stato previsto che, con riferimento alla modifica della collocazione temporale e della durata della prestazione di lavoro, il datore deve darne comunicazione alla Rsu ed al lavoratore con 10 giorni di preavviso, riducibili a 2 giorni in caso di emergenze tecniche e/o produttive. In quest'ultimo contratto, il termine ordinario di preavviso risulta più vantaggioso per le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente *part-timer*.

Inoltre, non si ha diritto al preavviso in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome.

Per quanto riguarda i diritti di precedenza, le parti sociali del contratto di Federalimentari hanno stabilito che, qualora in azienda si proceda a nuove assunzione di lavoratori a tempo parziale, le domande dei lavoratori in servizio a tempo pieno di passare a part-time verranno prese in considerazione, se motivate dalla documentata necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea. Tale clausola appare sostanzialmente identica a quella

reperimento di lavoratori con professionalità idonee), nonché consentire la riduzione del ricorso alla Cig, azienda e lavoratore potranno concordare l'effettuazione di flessibilità individuale, a titolo diverso da flessibilità collettiva nonché dalle ore previste dall'art. 25, per un ammontare minimo di 40 su base annua. Il recupero dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di eventuale utilizzo della Cig ovvero di minor intensità produttiva, come eventualmente individuati dall'azienda, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e comunque entro il 31 dicembre dell'anno successivo, fatti salvi diversi accordi tra azienda e lavoratore ed anomali tassi di assenze dal lavoro in tali periodi".

contenuta nel contratto di Unionalimentari.

Per la regolamentazione del trattamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario è, invece, previsto nel contratto di Federalimentari un regime più semplice: infatti, per le prestazioni aggiuntive, ma nei limiti del 50% dell'incremento dell'orario di lavoro originariamente concordato è prevista una maggiorazione retributiva pari al 15% della retribuzione globale di fatto. Per le prestazioni aggiuntive, superiori al 50% dell'incremento dell'orario di lavoro originariamente concordato, ma non oltre l'80% dello stesso, è, invece, prevista una maggiorazione retributiva pari al 30% della retribuzione globale di fatto.

8.3 Confronto sindacale

Il comparto alimentare vede la compresenza di due regimi regolatori in tema di contratto di lavoro a tempo parziale. Unionalimentari (Pmi) ha infatti siglato un accordo con le rappresentanze sindacali che ha regolato, tra le altre, l'applicazione delle clausole elastiche e flessibili ed il diritto di ripensamento; nelle imprese più grandi, rappresentate da Federalimentari, vige ancora il contratto stipulato il 14 luglio 2003, precedentemente all'approvazione della riforma del mercato del lavoro. Conformemente alla tipologia di produzione prevalente, l'interesse specifico delle parti sociali è quello di contrattare quella parte di flessibilità indotta dalla stagionalità delle attività, soprattutto nelle grandi imprese. Ne consegue che al centro dell'attenzione viene posto in particolare il part-time verticale, e, di conseguenza, le clausole elastiche ed il diritto di ripensamento. Riguardo a quest'ultimo è stata una delle maggiori sigle sindacali, la Fai-Cisl, ad evidenziare come la possibilità di recesso dall'applicazione delle (allora) clausole elastiche previste dal D.Lgs. 61/2000, avesse costituito un limite alla diffusione del part-time ed alla stabilizzazione dell'occupazione da esso generata¹¹³. In attesa di un contratto collettivo per le grandi imprese, la contrattazione aziendale rimane lo snodo cruciale per la diffusione di contratti atipici. Molti interlocutori ci hanno comunque segnalato come, nello specifico comparto dell'industria alimentare, lo sventagliamento di tipologie contrattuali riconducibili al lavoro subordinato introdotto dal D.Lgs. 276/2003 non aggiunge novità significative al quadro esistente. Se è vero che, sulla scorta di quanto avvenuto per l'accordo sulle Pmi, Federalimentari sta valutando l'idea di introdurre una regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili nel prossimo contratto collettivo di categoria, vero è che del part-time verticale nella sua forma flessibile già si fa abbondante uso in molte realtà aziendali. Si tratta di lavoratori stagionali stabili (assunti, cioè, a tempo indeterminato) che vengono utilizzati in periodi variabili sia in termini di collocazione temporale della prestazione sia in termini di durata della stessa. Il part-time orizzontale è invece una tipologia contrattuale è poco diffusa negli stabilimenti; trova una maggiore applicazione negli uffici, anche se costituisce opinione diffusa e verosimile realtà che il part-time sia in qualche misura un ostacolo alla carriera interna.

Pertanto è opinione diffusa tra molti sindacalisti¹¹⁴ che la riforma sia intervenuta in un momento di forte crisi del comparto, pertanto non è possibile valutare quale possa essere l'impatto concreto della stessa. Infatti, le pressioni della grande distribuzione e della concorrenza

¹¹³ A tal proposito vale la pena osservare come il contratto a tempo parziale di tipo orizzontale sia stato alla fine degli anni 90 una soluzione di compromesso tra le parti in alcune crisi aziendali. Si cita ad esempio il caso dell'accordo siglato presso lo stabilimento Gran Guizza di Popoli, destinato ad assorbire l'occupazione del dismesso stabilimento della Heiniken. In altre parole, alla mobilità o all'espulsione di manodopera in eccesso è stata talvolta sostituita una riduzione dell'orario di lavoro.

¹¹⁴ Si riportano le impressioni raccolte da vari esponenti nazionali e locali della Flai-Cgil e della Fai-Cial.

internazionale spingono verso una riduzione dei costi e verso un *downsizing* delle imprese che difficilmente vanno sul mercato per reperire ulteriore manodopera. Il risultato del processo è la crescente tendenza a fusioni e concentrazioni societarie che finiscono per determinare esuberi di personale, così che la priorità diviene il mantenimento della forza lavoro già presente in azienda e, nei pochi casi in cui si proceda alle assunzioni per ruoli chiave, si finisce per scegliere il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Particolarmente interessante appaiono le informazioni avute dal responsabile della Flai-Cigl della provincia di Cuneo che si occupa costantemente della Ferrero SpA. L'impatto della nuova legge non può ancora considerarsi significativo, forse perché il settore è comunque in profonda crisi. In quest'azienda infatti è operativa da circa 10 anni un accordo per gestire la manodopera in relazione ai picchi produttivi, visto che la Ferrero ha una produzione tipicamente stagionale.

Per stabilizzare l'occupazione stagionale (circa 1.000 addetti l'anno), viene utilizzato il sistema cd. delle vasche: questi mille addetti vengono assunti ad agosto nell'arco di un mese e mezzo; il passaggio successivo, per 600 di questi lavoratori, è l'assunzione con un contratto a tempo parziale verticale (da luglio a marzo/aprile) e a tempo indeterminato (ci sono due possibilità, a tal proposito: 1) un part-time di 7 mesi e tre settimane di flessibilità; 2) un part-time di 8 mesi e tre settimane di flessibilità). Le tre settimane di flessibilità vengono godute o in entrata o in uscita, a seconda dell'inizio della produzione annua (ad esempio, con riferimento all'inizio della raccolta delle nocciole per la produzione dei cioccolatini Ferrero Rocher). La maggioranza dei *part-timers* sono uomini. In quest'azienda il part-time orizzontale non viene applicato. Gli stabilimenti funzionano 7 giorni alla settimana con un turno settimanale per lavoratore composto da 4 giornate lavorative e due di riposo.

Un'altra azienda rilevante nel cuneense è la Giordano SpA, dove è stato stipulato un accordo per l'assemblaggio di offerte commerciali composte da vini ed altri prodotti (ad esempio, olive). È stato creato un nuovo stabilimento *ad hoc*, e si è proceduto all'assunzione di circa 100 unità di personale stagionale e/o con contratto di lavoro interinale, concordando che lo stesso personale avrebbe avuto trasformato il proprio rapporto di lavoro in part-time ed, infine, che, dopo tre mesi da tale trasformazione, vi sarebbe stato il passaggio a full-time.

Complessivamente, in questo ambito territoriale, con riferimento alla applicazione delle modifiche alla disciplina del part-time dopo il settembre del 2003, non si sono registrate novità di rilievo, non si è addivenuti alla sottoscrizione di alcun accordo collettivo aziendale, né, infine, si è verificato alcun contenzioso giurisdizionale sull'applicazione delle clausole elastiche e flessibili.

Nelle piccole e medie imprese il part-time è assai meno diffuso, anche nella sua accezione ciclica. Unionalimentari sottolinea come in sede di contrattazione sia prevalsa una linea "morbida" tesa ad accogliere le richieste sindacali e quindi a disciplinare il rapporto di lavoro a tempo parziale in maniera assai dettagliata (v. sopra). Infatti, il timore di parte datoriale era di lasciare troppo spazio alla contrattazione decentrata che, per imprese di piccole dimensioni, risulta assai onerosa. Lì dove invece non esiste contrattazione aziendale, l'assenza di direttive specifiche potrebbe comunque generare contenzioso sull'applicazione delle clausole elastiche e flessibili generando comunque costi per l'impresa. Tenuto conto della scarsa diffusione dell'istituto e quindi del limitato beneficio per le aziende derivante dall'introduzione della nuova disciplina, appariva assai rischioso demandare alla contrattazione individuale la definizione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, quando l'incidenza del part-time è così contenuta e la necessaria flessibilità viene gestita attraverso la prassi quotidiana.

8.4 Casi aziendali

SAGIT

A seguito dell'incontro avuto con il Responsabile delle risorse umane di Sagit/Unilever in Roma si è appreso che le tipologie contrattuali utilizzate in azienda sono espressive delle particolarità dei cicli produttivi adottati nei diversi stabilimenti.

La Sagit, infatti, ha una forza lavoro pari a 2.800 unità, ripartita tra circa 500 dipendenti in sede ed il resto distribuito tra i tre stabilimenti (siti in Caivano, Cisterna e Cagliari¹¹⁵) e il sistema di distribuzione. Negli stabilimenti si lavora a ciclo continuo da quindici a ventiquattro turni settimanali. Non sarebbe possibile articolare i cicli produttivi su un minore numero di turni di lavoro dal momento che, essendo indispensabile sanificare (e di svolgere tutte quelle operazioni necessarie a assicurare l'assoluta igiene dei prodotti confezionati durante la produzione) gli impianti dopo ogni interruzione – causata da una pausa tra i diversi turni – del ciclo produttivo, qualora venisse diminuita l'intensità di sfruttamento degli impianti stessi, si incrementerebbero in modo inversamente proporzionale i costi connessi alle operazioni di sanificazione. A parte quanto verrà osservato in seguito, si coglie anche in questa realtà aziendale come l'esigenza più importante sia quella di mantenere la manodopera più che far ricorso a particolari tipologie contrattuali; dal 1998 in poi, infatti, sono state periodicamente avviate procedure di mobilità che hanno interessato circa 500 lavoratori per anno.

L'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale nelle aziende del settore alimentare non si presenta in Sagit immediatamente conforme alle modifiche apportate dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 alla disciplina di questo contratto contenuta al D.Lgs. n. 61/2000.

La flessibilità in questa azienda si configura soprattutto in termini di stagionalità (soprattutto per quanto riguarda la produzione dei gelati).

Esistono, in tale contesto produttivo, due differenti schemi di contratto di lavoro a tempo parziale:

- una tipologia di part-time verticale a 40 ore per rapporti aventi una durata pari 8 mesi su base annua (questa interessa circa 170 lavoratori);
- una tipologia di part-time (utilizzato però esclusivamente nello stabilimento di Cisterna) che si presenta simile allo schema del contratto di lavoro intermittente; in questo caso, viene infatti individuato un periodo, di regola, pari a 6 mesi, durante il quale il lavoratore potrà essere concretamente chiamato allo svolgimento della prestazione lavorativa. In questo periodo, egli percepirà, indipendentemente dallo svolgimento dell'attività lavorativa, la retribuzione ordinaria; il datore potrà richiederli la prestazione di attività lavorativa con un preavviso non minore di 48 ore. Con questa tipologia contrattuale, espressione di uno specifico accordo sindacale del 1998, tuttavia, in azienda, ormai, non lavora più alcun dipendente.

In generale, da quanto appreso, il contratto di lavoro part-time verticale a tempo determinato rappresenta per Sagit la misura contrattuale prevalentemente adottata in fase di assunzione per i dipendenti addetti alla produzione; non è escluso che tali lavoratori preferirebbero un contratto di lavoro a tempo pieno, ma l'azienda, almeno in questa fase, preferisce un impegno del lavoratore ad orario ridotto. In questi casi, pertanto, molto difficilmente potrà dirsi che si sia in presenza di *part-timers* cd. volontari. In produzione non viene utilizzato il part-time orizzontale. Alcuni dei part-time verticali sono stati nel tempo trasformati in part-time a tempo pieno.

¹¹⁵ Nello stabilimento di Caivano e Cagliari si producono gelati, in quello di Cisterna, invece, surgelati.

In amministrazione e al reparto marketing, invece, si sono registrati diversi casi di trasformazione (circa 30), su precisa richiesta delle lavoratrici, di rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time. Questo è avvenuto malgrado fosse pacifico per entrambe le parti, secondo quanto appreso durante l'intervista¹¹⁶, che, una volta scelto il part-time, sarebbe stato certamente più difficile che gli stessi dipendenti avessero potuto continuare ad ambire a progressioni di carriera all'interno dell'azienda; molti dei dipendenti presenti in amministrazione o gli stessi addetti alle vendite sono, infatti, chiamati ad assicurare, con la loro attività, un certo fatturato all'azienda e dovrebbe, pertanto, risultare inevitabile che dal minor tempo trascorso al lavoro scaturisca un'incidenza negativa sui risultati produttivi, con ciò che ne consegue in vista della ordinaria evoluzione del rapporto di lavoro in questi settori.

A parte questa nota, è possibile stimare che in amministrazione il ricorso al part-time abbia dunque natura esclusivamente volontaria e che esso determini in capo al dipendente un obbligo lavorativo valutabile in misura variabile tra il 50 ed il 75% del normale orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno. I *part-timers* in amministrazione, inoltre, sarebbero tutte donne che avrebbero scelto questa tipologia contrattuale, per un 90%, a causa di necessità familiari e, per un 10%, per migliorare la propria qualità della vita, dedicando maggiore tempo alla propria vita extralavorativa. A tale proposito, si consideri che l'attività di questi *part-timers* si svolge prevalentemente nella prima parte della giornata.

Rispetto all'orario di lavoro, in azienda non si è mai fatto ricorso allo svolgimento di lavoro supplementare. Per i *part-timer* verticali, l'orario di lavoro è pari a 39 ore, invece delle 40 ore normali. L'ora così risparmiata, nella giornata del venerdì, viene imputata in un monte ore annuo che avrà un tetto massimo pari a 48 ore ed a cui l'azienda potrà far ricorso in estate, nel periodo di picco produttivo; questo meccanismo, se da una parte consente all'azienda una maggiore flessibilità oraria, dall'altra permette ai lavoratori di osservare ordinariamente un orario del lavoro ridotto nella giornata del venerdì.

Dal punto di vista della parità di trattamento, non sembrano sussistere problemi; a parte la normale proporzionalità della retribuzione, vi è, infatti, un servizio di mensa aziendale per tutti i dipendenti e, soprattutto con riferimento ai lavoratori in amministrazione, è stato inoltre approntato un articolato sistema di formazione professionale.

Occorre, inoltre, rilevare come, di regola, sia stato sinora osservato il diritto di precedenza dei *part-timers* presenti in azienda in caso di nuove assunzioni a tempo pieno.

La clausola di contingentamento, *ex contractu*, è stata fissata in misura pari al 3%.

GRANAROLO

Con riferimento all'azienda Granarolo, affatto rilevante nel settore alimentare, si è appreso che la stessa possiede 11 stabilimenti produttivi, in cui lavorano complessivamente circa 1.348 dipendenti (dati del giugno 2004), con un'età media intorno ai 44 anni. L'attività produttiva di questa azienda non registra i picchi produttivi particolarmente evidenti in determinati periodi dell'anno, ma si mantiene costante nell'arco dei 12 mesi.

In relazione al tempo parziale, è possibile rilevare che al giugno del 2004, in azienda sono presenti 13 *part-timers*, di cui 11 donne (tra i 28 ed i 38 anni). Undici di questi dipendenti hanno un contratto di lavoro part-time orizzontale, mentre i rimanenti 2 sono dei part-time verticali.

¹¹⁶ L'incidenza del part-time sullo sviluppo del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera in azienda, invero, è stato colto anche in molti altri incontri con esponenti aziendali e con rappresentanti di categoria, come se tra questi aspetti esista una relazione assolutamente normale.

Da quanto appreso, questi contratti sono regolamentati secondo quanto previsto dalla disciplina contenuta all'art. 5 della L. n. 863/1984; non sono, infatti, in essi presenti gli elementi di flessibilizzazione del rapporto di lavoro introdotti con i provvedimenti legislativi successivi.

Di tutti questi contratti, solo uno è stato stipulato direttamente in fase di assunzione, tutti gli altri sono invece scaturiti da specifiche richieste di trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno già in essere.

Appare, pertanto, possibile concludere che l'azienda utilizza questo rapporto di lavoro prevalentemente come misura di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro¹¹⁷ su esplicita richiesta dei lavoratori, più che come strumento di gestione flessibile della propria forza lavoro. Questo viene giustificato dalla circostanza che le esigenze produttive del ciclo continuo adottato in produzione non permetterebbero un ricorso al part-time come scelta strategica aziendale.

BARILLA

Anche con riferimento all'azienda Barilla, va rilevato che l'indagine condotta dall'Isfol è intervenuta in un momento di particolare difficoltà del settore alimentare, nel quale si è prossimi ad un "blocco delle assunzioni".

È stato, infatti, possibile registrare semplicemente un processo di sostituzione fisiologica del personale, ma solo con riferimento a figure strategiche per l'impresa. Inoltre, nel contratto di categoria (Ccnl del 2003 di Federalimentari), la regolamentazione dei nuovi contratti di lavoro (come il c. di inserimento) o la modifica di quelli precedentemente disciplinati (part-time) non è stata ancora perfezionata (vista l'emanazione della L. n. 30/2003 e l'attesa per il decreto di attuazione, in quell'occasione negoziale, infatti, le parti hanno concordato un rinvio ad un successivo accordo, ma lo stesso, come noto, non è stato ancora definito).

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro a tempo parziale, questo avviene in Barilla esclusivamente con riferimento alle mansioni medio-basse del settore impieghizio.

In termini generali, appare difficile conciliare le necessità dell'impresa con quelle dei lavoratori. L'esperienza aziendale consente di concludere che il part-time sia richiesto quasi esclusivamente da lavoratori (soprattutto donne) in un determinato momento dell'esperienza lavorativa.

Tali contratti di lavoro, di durata annuale, possono prolungarsi, tramite successivi rinnovi, sino a 4 anni e, qualora all'azienda pervengano da parte del personale interno a full-time richieste di part-time in numero superiore ai posti disponibili, non sono stati attivati meccanismi automatici di riconoscimento di priorità, ma le singole situazioni vengono valutate caso per caso.

Anche in quest'esperienza aziendale, è emerso come il part-time venga negato per coloro che ricoprono posizioni apicali; non è nemmeno utilizzato in produzione, dove non è mai stato sinora possibile generare meccanismi riconducibili ad una sorta di part-time combinato, ossia alla complementarietà di due diversi rapporti a tempo parziale per la garanzia delle continuità delle prestazioni come se si trattasse di un solo lavoratore a tempo pieno.

Attualmente, in azienda, il contratto di lavoro a tempo parziale è utilizzato in forma molto rigida, con un orario dalle 9,00 alle 13,00 o dalle 8,00 alle 12,00, proprio perché si fa ricorso ad esso soprattutto per soddisfare esigenze (generalmente legate alla cura dei bambini) dei

¹¹⁷ È utilizzato, inoltre, come strumento idoneo ad offrire maggiore flessibilità nella esecuzione del rapporto di lavoro anche a favore del lavoratore, l'accantonamento in banca ore delle ore di lavoro straordinario qualora il lavoratore preferisca la non monetizzazione delle stesse; il godimento dei permessi derivanti da tale accantonamento potrà essere concesso al lavoratore medesimo in periodo dell'anno espressamente individuato in contratto.

lavoratori. A parte quest'ipotesi, infatti, in generale, secondo il management di Barilla, è così difficile che il mercato dia luogo ad un'offerta di part-time flessibile, anche perché la retribuzione ridotta costituisce un disincentivo troppo forte per i potenziali lavoratori. Pur essendo pacifico che la flessibilizzazione del rapporto di lavoro possa costituire un'utile risorsa per le aziende, in fattispecie negoziali come il part-time rimane problematica l'effettiva praticabilità di alcune clausole, perché non sempre è possibile rinvenire condizioni di reciproca convenienza nella loro adozione.

PERUGINA, STABILIMENTO DI SAN SISTO – GRUPPO NESTLÉ

Con riferimento all'azienda Perugia, ed in particolare allo stabilimento di San Sisto (PG), lo studio di caso, in assenza di un incontro con i responsabili del personale della medesima, è stato esteso in virtù delle informazioni apprese da fonte sindacale con riferimento al territorio della regione Umbria.

Prima ancora della trattazione del singolo caso aziendale, anche in tale occasione è stato confermato il *trend* nazionale negativo del settore alimentare.

Trattandosi, infatti, di un settore in forte recessione per il significativo calo generalizzato dei consumi, le aziende ed i sindacati hanno finito negli ultimi mesi per misurarsi soprattutto nel merito degli strumenti volti a garantire il mantenimento della base occupazionale presente in azienda.

Anche per questo, allo stato (ottobre 2004), non è possibile affermare che, in questo settore, le aziende presenti in Umbria abbiano dimostrato grande attenzione rispetto alle novità introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003.

Da quanto appreso, infatti, aziende di rilievo nazionale come la Colussi, la Perugia, la San Gemini, la Rocchetta e la Petrini (mangimi) non hanno ancora fatto ricorso a nuove assunzioni con strumenti come il contratto a tempo parziale, come modificato nel settembre 2003.

In termini generali, al fine di mantenere condizioni di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro, si è continuato a far ricorso a strumenti già consolidati come il lavoro straordinario o la fissazione di un turno lavorativo anche al sabato, sebbene si trattasse di strumenti poco congrui rispetto a logiche di autentica riduzione dell'orario di lavoro.

Sulla base di un accordo sindacale del 18 maggio 1999¹¹⁸, nel periodo compreso tra il 2000 ed il 2003, sono stati trasformati 70 contratti di lavoro stagionale in part-time verticale a tempo indeterminato per una prestazione lavorativa media di 30 ore settimanali, per un minimo di 1.560 ore in ragione dell'anno, invece delle 1.720 ore dell'orario di lavoro del lavoratore comparabile a tempo pieno, con il riconoscimento di 14 mensilità di retribuzione.

Il calcolo dell'orario di lavoro avviene secondo media plurisettimanale, così da conformare “una prestazione effettiva variabile nel corso dell'anno solare coerentemente con le esigenze

¹¹⁸ Tale accordo del 1999 è stato riconfermato nell'incontro del 18 maggio 2000 e si inquadra in un processo di riqualificazione dello stabilimento di San Sisto che ha visto il rinnovo del *know-how* applicato ed il miglioramento dell'efficienza operativa complessiva, così da far assumere al medesimo stabilimento una posizione ed una funzione decisiva e strategica nel panorama industriale di Nestlé. Per completezza, si rileva che, sempre in Perugia, con un altro accordo sperimentale nel 19 gennaio 2002 sono stati assunti a tempo determinato, per la durata di 1 anno, ben 410 lavoratori stagionali, con l'impegno da parte dell'azienda che, alla scadenza del citato periodo, gli stessi sarebbero stati assunti a tempo indeterminato. Tali assunzioni a termine, onde evitare problemi con le diverse clausole di contingentamento e con gli obblighi di mantenimento della base occupazionale ai fini dell'applicazione di alcune particolari misure contrattuali (ad es. il Cfl) sono state così articolate: 80 lavoratori con contratto di apprendistato; 70/80 unità con Cfl, tutti gli altri a tempo determinato.

produttive ed organizzative di cui in premessa ed armonizzata con li calendario lavorativo della fabbrica”.

Questo accordo di stabilizzazione è stato raggiunto a dispetto del profilo retributivo, visto che il lavoratore stagionale comunque percepisce un compenso maggiore del *part-timer*, in quanto, oltre alla retribuzione, gli viene erogata anche l'indennità di disoccupazione. Con questo accordo oltre alla stabilizzazione, si è accresciuta la competitività; ciò ha permesso anche di non spostare lo stabilimento all'estero. Questi lavoratori sono in azienda per 8 mesi, come avveniva per i precedenti contratti stagionali.

In quest'accordo definito con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, sono stati inoltre previsti una serie di elementi di flessibilizzazione del rapporto di lavoro part-time, ben prima dell'introduzione del D.Lgs. n. 61/2000¹¹⁹:

- il recupero delle prestazioni eccedenti le 30 ore settimanali nei periodi di controstagionalità o in ogni caso di minor impegno produttivo, entro il limite massimo di ore stabilito dal Ccnl in tema di Flessibilità degli Orari;
- l'attribuzione, a titolo di riposo aggiuntivo, delle maggiorazioni ivi previste per le prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali;
- l'erogazione di una maggiorazione dei 45% per le prestazioni oltre le 40 ore settimanali ed eccedenti il limite massimo di ore stabilito dal Ccnl;
- la possibilità di effettuare prestazioni aggiuntive rispetto all'impegno minimo previsto in ragione d'anno.

Con un altro accordo sindacale, concluso in data 27 febbraio 2003, sono stati concordati importanti interventi sul piano occupazionale. Pertanto, a sostegno della realizzazione del Piano industriale dell'Unità di S. Sisto, l'Azienda è impegnata a proporre “ai lavoratori “stagionali” che abbiano effettivamente prestato la propria attività per almeno 4 mesi nel corso della “campagna” 2002/2003, l'assunzione, secondo le modalità dei part-time, di cui all'accordo del 18 maggio 1999 a termine per 12 mesi o, ricorrendone i requisiti soggettivi, con contratto di Apprendistato o di Formazione e Lavoro, nella prospettiva di una successiva ulteriore stabilizzazione del rapporto collegata all'incremento dei volumi”.

È stato, inoltre, prevista la trasformazione a tempo pieno, entro il 31 marzo 2004, degli attuali addetti con contratto part-time flessibile, che, nel corso del precedente anno solare abbiano prestato la propria attività per almeno 1800 ore.

Ed, ancora, è stato pattuito che, a fronte della saturazione dell'utilizzazione degli impianti per la sopravvenienza di richieste di maggiori volumi di produzione rispetto all'anno precedente, l'ordinaria settimana lavorativa di un *part-timer* orizzontale, composta da 5 giorni con turni da 6 ore, potrà essere modificata, per la durata massima di due mesi all'anno, attraverso un turno settimanale composto da sei giornate di sei ore di lavoro ciascuna.

La particolarità di tale accordo è stata allora rappresentata dalla previsione secondo cui ai lavoratori coinvolti, nei periodi di minore intensità dell'attività produttiva, è stata riconosciuta una sospensione dal lavoro per un periodo di 19-21 giorni, così come avveniva per coloro che

¹¹⁹ La volontà di contemperare le esigenze di flessibilità organizzative dell'azienda con quella di stabilizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti stagionali, sono state esplicitate chiaramente dalle parti contraenti: *“tenuto conto dell'interesse dei lavoratori alla stabilizzazione del rapporto e della necessità di contemperare tale aspirazione con le oggettive esigenze organizzative e produttive, le assunzioni a tempo indeterminato di cui al presente verbale trovano il loro presupposto nella piena applicazione della disciplina sopra definita e nell'adesione individuale alle forme di flessibilità convenute”*.

lavorano a full-time, sebbene, nel periodo in cui ciò si sarebbe dovuto verificare, i *part-timers*, in virtù del minor tempo di lavoro osservato, non avessero ancora maturato un corrispondente periodo di ferie. Proprio questo profilo, non certo pacifico, ha reso necessaria la stipula di un preciso accordo aziendale. Peraltro, in questo caso, si è trattato di un assetto di interessi accettato e difeso dal sindacato come contropartita nei confronti dell'azienda che, seppur molto blandamente, ha aveva presentato una specifica richiesta di applicazione delle misure che sarebbe state successivamente disciplinate al D.Lgs. n. 276/2003. Questo, però, ha consentito, da una parte, di mantenere la forza lavoro presente in azienda e di incrementare l'orario di lavoro dei *part-timers*; dall'altra, ha determinato, sino al 2006, la non applicabilità di misure contrattuali diverse da quelle in vigore prima della definizione dell'accordo sindacale del 2003 e, conseguentemente, delle norme contenute nella Legge n. 30/2003, successivamente implementate nel D.Lgs. n. 276/2003 ("A fronte dell'effettiva disponibilità della predetta strumentazione, l'Azienda ritiene nell'attuale situazione di non aver necessità di ricorrere alle nuove forme di lavoro temporaneo rese disponibili dalle recenti riforme legislative").

GRAN GUIZZA, STABILIMENTO DI POPOLI (PESCARA), SOCIETÀ DEL GRUPPO SAN BENEDETTO

Un vecchio stabilimento, in precedenza di proprietà di Heineken SpA, non è stato rilevato, ma si è proceduto alla costituzione di uno integralmente nuovo, assorbendo tutta la manodopera precedentemente in forza presso la Heineken SpA, con la premessa però che gli stessi sarebbero stati formati ed inquadrati dalla Gran Guizza.

Questa azienda, inoltre, in quell'occasione si è impegnata a retribuirli in eguale misura rispetto a quanto questi lavoratori percepivano dalla Heineken.

Mentre nello stabilimento Heineken si lavorava su turni da 8 ore (7-8 persone a turno), il sindacato ha proposto alla Gran Guizza turni più brevi: 5 turni da sei ore ciascuno, per un totale settimanale pari a 30 ore. In sede di accordo sindacale, hanno definito questo contratto non come part-time, ma come full-time ridotto. Le altre 10 ore di lavoro, rispetto all'orario normale, potranno comunque essere osservate nelle giornate del sabato o la domenica, come ipotesi di flessibilità.

In tal modo, adesso, tutti i lavoratori in questo stabilimento, circa 250 operai, osservano sostanzialmente un orario di 40 ore. Per i lavoratori ex Heineken è così stato possibile mantenere l'occupazione ed un reddito dignitoso: inquadramento al V livello, più premio di produttività pari a 250 euro. È stato posto un limite alla contrattazione aziendale; la presente piattaforma potrà essere ridiscussa non prima di 4 anni.

In Galbani (Milano), non è stato possibile ricavare alcun dato interessante, dal momento che, per la crisi del settore, non si è proceduto ad alcuna nuova assunzione dal settembre del 2003. Peraltro, è stata avviata una procedura di mobilità nella Big Srl, società nata da uno *spin-off* della Galbani SpA, per la gestione della rete di vendita e distribuzione.

In Simmenthal/Kraft (Milano-Monza), a parte il raggiungimento di alcuni accordi collettivi molto interessanti in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, l'ufficio del personale, appositamente contattato, ha comunicato che, per quanto riguarda il contratto di lavoro part-time, è stato avviato in azienda un numero insignificante di assunzioni con questa tipologia contrattuale, peraltro applicando la disciplina normativa del 1984.

9. METALMECCANICA*

9.1 Le dinamiche settoriali e la diffusione del lavoro a tempo parziale

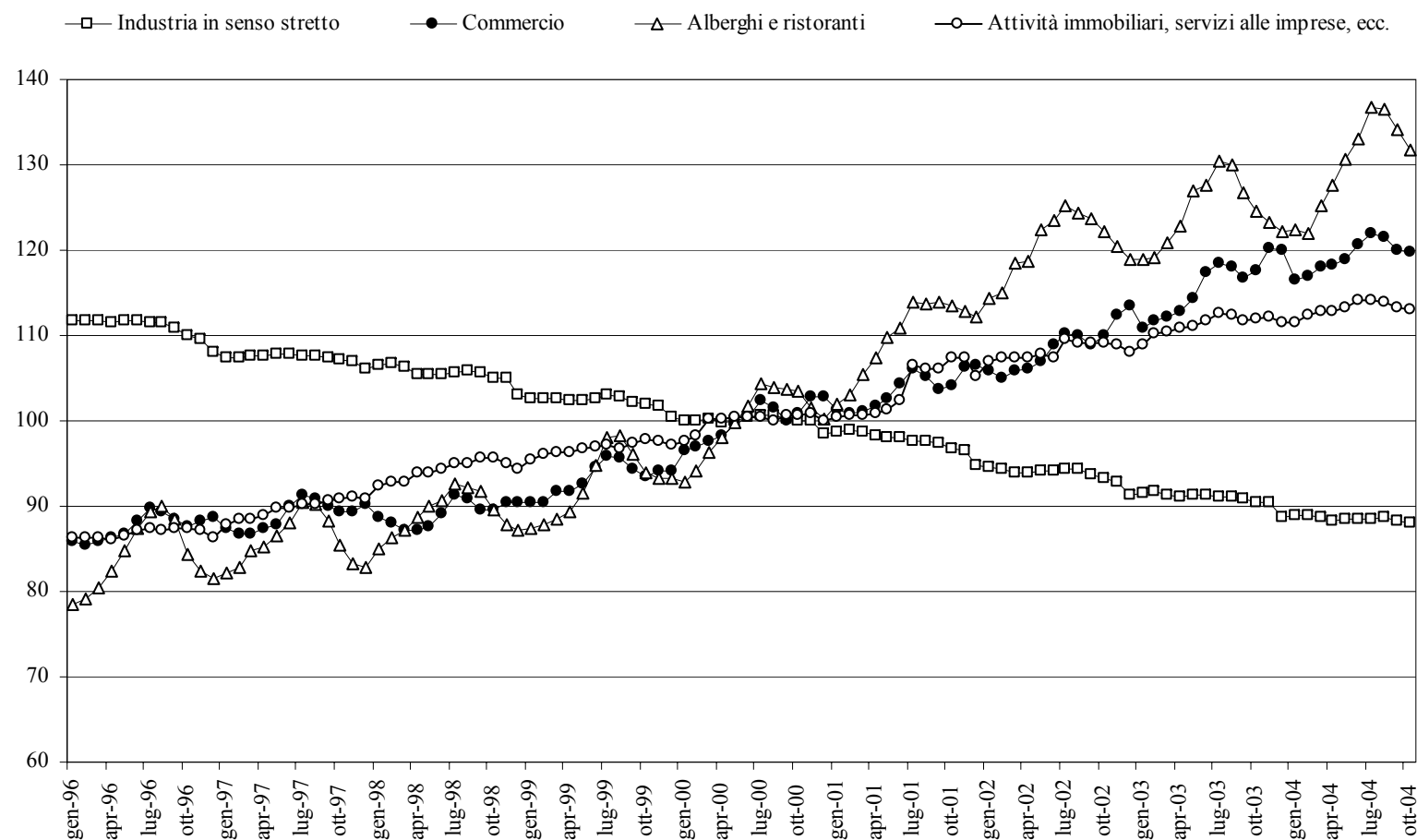
Il settore della metalmeccanica vive ormai da più di un decennio una fase di progressiva ristrutturazione. Oltre al fenomeno caratteristico della terziarizzazione dell'economia, infatti, l'Italia ha visto ulteriormente acutizzarsi in molti comparti la perdita di incidenza, in termini occupazionali, delle grandi imprese a favore di una polverizzazione del tessuto imprenditoriale o della perdita secca di occupazione (cfr. anche fig. 2). La delocalizzazione e lo snellimento di molte grandi industrie hanno inoltre inciso fortemente sul territorio, depauperando alcune aree di quell'indotto che ha generato per decenni il sostentamento della piccola e media impresa italiana.

In questo specifico comparto e, più in generale nell'industria in senso stretto, il contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale ha da sempre trovato una assai limitata diffusione, in particolare nella componente operaia della manodopera. Tuttora, lì dove esistente, esso si configura come risposta a particolari esigenze dei lavoratori e si caratterizza per la transitorietà con la quale viene concesso. In altre parole, le aziende tendono a minimizzare la quota di lavoratori a tempo parziale presente in azienda, e in quelle poche postazioni ammesse esistono criteri di rotazione assai consolidati (si veda in proposito la stessa cura con la quale il contratto collettivo di categoria definisce i criteri secondo i quali un lavoratore può chiedere la temporanea trasformazione del proprio contratto da full-time a part-time). Il motivo principale per il quale i datori di lavoro tendono ad escludere il lavoro a tempo parziale dalla produzione è la presenza di un ciclo di lavoro continuo, sia esso di tipo catena di montaggio, sia esso caratterizzato da squadre di lavoro. La "sostituzione in corsa" di un elemento della linea o di una squadra comporta oneri e rischi in cui in genere si preferisce non incorrere. Questa rigidità organizzativa si trasporta spesso, senza un preciso corrispondente, alla componente impiegatizia. È sintomatico come alcuni datori di lavoro considerino ovvio che l'interlocutore dell'azienda per i clienti e fornitori debba essere lo stesso nell'arco dell'intera giornata. Se questa logica è comprensibile in aziende di piccole dimensioni, dove anche la trasmissione di informazioni tra due dipendenti ha un "costo" e genera diseconomie di scala, meno comprensibile è la trasposizione di questa "cultura" ad aziende di grandi dimensioni dove l'informazione è spesso standardizzata e veicolata a molti soggetti dell'organizzazione stessa.

Una tipologia contrattuale che ha trovato una certa diffusione è invece il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. In questo caso sembra assai difficile far risalire la diffusione di tale istituto dalla riforma, tuttavia alcuni elementi di flessibilità con il quale tale contratto viene applicato richiamano molto da vicino le clausole elastiche e flessibili previste dall'articolo 46 del 276/2003.

* A cura di Dario Ercolani ed Emiliano Rustichelli.

Fig. 2 - Numeri indice dell'occupazione nelle grandi imprese in alcuni settori (gennaio 1996-ottobre 2004)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat.

Anche se a macchia di leopardo, e spesso in funzione del clima delle relazioni industriali in azienda, il part-time verticale viene utilizzato in risposta alla stagionalità programmata dalle aziende. Per citare un esempio concreto, su cui torneremo nel seguito in dettaglio, la Piaggio stipula contratti a tempo indeterminato che si articolano in sette mesi di lavoro. Anche se normalmente il picco stagionale ha inizio tra febbraio e marzo, il contratto prevede una clausola di flessibilità per la quale il lavoratore, con un congruo preavviso, deve rendersi disponibile a cominciare il lavoro in anticipo o in ritardo rispetto alla data concordata. Inoltre l'azienda ha facoltà di protrarre l'effettiva durata della prestazione oltre i sette mesi concordati. Questa prassi ha trovato ostacolo in una sentenza della Corte di Cassazione che ha negato l'erogazione dei sussidi di disoccupazione ad un individuo nei mesi in cui non presta la propria attività. Gli stessi lavoratori sono infatti incentivati, in assenza di tale sussidio, ad accettare contratti di lavoro a termine. Solo in quelle realtà territoriali dove gli individui riescono con facilità a trovare impieghi alternativi in altre attività¹²⁰ la stipula di contratti part-time verticale non ha incontrato significative difficoltà. A tal proposito occorre sottolineare come le clausole elastiche possono rendere più difficoltosa per molti individui la conciliazione di due attività lavorative. Questo è evidente per il part-time di tipo orizzontale, ma può essere di ostacolo anche nel caso di un part-time verticale.

Nel complesso la riforma del lavoro a tempo parziale non sembra avere generato un significativo incremento dell'occupazione nel settore manifatturiero. Nelle piccole e medie imprese, ma anche in realtà aziendali più grandi, vi è semmai stata una ri-negoziazione dei vecchi contratti con l'introduzione delle clausole elastiche e flessibili. Peraltro tale previsione è spesso frutto di una prassi e non necessariamente dà luogo all'effettiva pratica di tali facoltà.

9.2 Contrattazione

9.2.1 Ccnl Federmeccanica

In data 7 maggio 2003 Federmeccanica e Assital, per la parte datoriale, Fim e Uilm, per i lavoratori, hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 8 giugno 1999 dell'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

L'ipotesi di accordo del 7 maggio 2003 non è stata firmata da Fiom – che non aveva firmato nemmeno la parte economica dell'ultimo rinnovo (8 giugno 1999) – in quanto ha ritenuto di non condividere che il contratto assumesse, attraverso rinvii a futuri strumenti di legge (decreti legislativi di attuazione della L. 30/2003), il ruolo di pura applicazione della legge.

Tuttavia, alla data del 7 maggio 2003 il contratto era di fatto rinnovato, salve disdette o sostituzioni prima della sua scadenza. La mancata sottoscrizione da parte di Fiom, resta comunque un fatto importante, con ricadute sul piano giuridico. In sostanza:

- le imprese iscritte a Federmeccanica e Assital sono obbligate ad applicare il nuovo contratto collettivo ai propri dipendenti;
- i lavoratori iscritti a Fim e Uilm sono vincolati al rispetto del nuovo contratto;
- i lavoratori già assunti iscritti a Fiom devono manifestare il proprio dissenso qualora non vogliano che si applichi loro il nuovo contratto. L'imposizione del nuovo contratto agli

¹²⁰ È il caso ad esempio di molti territori del Piemonte dove i lavoratori alternano l'attività nelle imprese manifatturiere con quelle nelle imprese agricole, anche a conduzione familiare.

iscritti Fiom, nonostante il loro dissenso, può integrare gli estremi del comportamento antisindacale (art. 28 L. 300/1970).

I nuovi assunti sono vincolati al rispetto del nuovo contratto, se a questo si riferisce la lettera di assunzione.

Il contratto in oggetto, valido dall'1 giugno 2003, sarà in vigore fino al 31 dicembre 2006 per la parte normativa, e fino al 31 dicembre 2004 per la parte economica. Nel frattempo, in considerazione di quanto stabilito dall'art. 86 D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi), le parti firmatarie si sono incontrate in data 22 gennaio 2004, definendo, con relativo accordo, quanto rinviato dal medesimo decreto legislativo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

9.2.2 Il lavoro atipico nel Ccnl Federmeccanica

Sul tema dei rapporti di lavoro atipici il nuovo contratto 7 maggio 2003 del settore metalmeccanico ha rinviato l'introduzione di una disciplina contrattuale, in attesa della riforma da parte del Governo. Tuttavia, l'atteso accordo del 22 gennaio 2004 in tema di orario di lavoro e lavori atipici, successivo al D.Lgs. 276/2003 di attuazione della Legge Biagi, comporta modifiche piuttosto trascurabili rispetto all'ipotesi di rinnovo 7 maggio 2003.

Difatti, è stata inserita una premessa che conferma le normative sul part-time e il lavoro interinale (ora somministrazione di lavoro) e le parti si erano impegnate a definire entro il mese di settembre 2004 nuove normative per quanto riguarda la regolamentazione del part-time e del lavoro somministrato alla luce delle innovazioni legislative apportate con il D.Lgs. 276/2003.

Su queste questioni, i sindacati hanno riproposto i contenuti della piattaforma di rinnovo contrattuale. Di conseguenza, si applicheranno le norme di legge per l'intero punto del lavoro somministrato. È stato anche normato, senza variazioni rispetto al contratto del 1999, il lavoro supplementare del part-time, ed è stato recepito l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti d'inserimento (art. 54 D.Lgs. 276/2003).

Per il resto dei contenuti, il mercato del lavoro della grande industria metalmeccanica, salvo nei casi di contrattazione di secondo livello, si affida alla contrattazione individuale, come da indicazioni note nel D.Lgs. 276/2003. Nondimeno, a gennaio 2005 Fim, Uilm e Fiom hanno raggiunto un'intesa sull'approvazione di una piattaforma unitaria da presentare a Federmeccanica nei mesi successivi.

9.2.3 Il contratto part-time nel Ccnl Federmeccanica

Riguardo al part-time, il rinnovo contrattuale del 7 maggio 2003 si era limitato a recepire il D.Lgs. 61/2000 di riforma del lavoro a tempo parziale, in attesa della regolamentazione delle nuove norme in materia di clausole flessibili, contrattuali e relativo trattamento economico, nel rispetto dei principi e criteri direttivi definiti con la Legge 30/2003.

Come detto in precedenza, l'accordo del 22 gennaio 2004, successivo alla Riforma Biagi, ha lasciato la disciplina contrattuale del part-time pressoché invariata. Si può far risalire tale scelta al fatto che l'incidenza di tale istituto è nella sostanza trascurabile, poiché l'applicazione di contratti di lavoro a tempo parziale investe una bassa percentuale di lavoratori nel settore. Il contratto presenta novità riguardo la quota di lavoratori per i quali l'impresa è tenuta a prendere in considerazione la richiesta di passaggio del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. In sostanza, la disciplina del part-time del Ccnl Federmeccanica aggiornato al 22 gennaio 2004, si compone dei seguenti punti specifici di settore.

Potranno essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario

legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato, l'azienda, riguardo la variazione della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito, deve acquisire in forma scritta il consenso del lavoratore, il quale ha diritto di optare per una distribuzione di orari non flessibili.

L'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi suddetti e fino ad un massimo complessivo del 4% del personale a tempo pieno, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative.

Una novità è rappresentata dalla percentuale del personale in forza a tempo pieno, la quale passa dal 2 al 3% per le aziende aventi più di 100 dipendenti. Inoltre, tra i casi per i quali la richiesta di trasformazione del rapporto verrà presa in considerazione è stata introdotta una circostanza che rappresenta il consolidamento del diritto allo studio per gli studenti lavoratori.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Il nuovo contratto deve altresì tener conto della riforma sul lavoro a tempo parziale operata con il D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche, che ha importato alcuni interessanti cambiamenti riguardo al diritto di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa: in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Con l'introduzione di tale normativa, inoltre, un eventuale rifiuto da parte del datore di lavoro, rispetto alla concessione del diritto di passaggio per il lavoratore a part-time sopra descritto, non dovrà più essere adeguatamente motivato.

Anche il lavoro supplementare è regolato nel Ccnl 7 maggio 2003 il quale, senza variazioni concrete rispetto al vecchio contratto, si limita a recepire il vecchio D.Lgs. 61/2000. Ebbene, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rsu e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. Nello specifico, per i lavoratori con orario ridotto a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali, verrà loro riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori con orario ridotto inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità

mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni e fatte salve le esigenze tecnico-organizzative: resta dunque tutelato nel nuovo contratto il diritto di passaggio inverso: in caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

Per i restanti temi introdotti con la Legge Biagi, ed ancora non normati nel contratto in questione, incluse le nuove clausole flessibili, la disciplina contrattuale è rimandata alla contrattazione di secondo livello ed eventualmente a quella individuale, come indicano le direttive del D.Lgs. 276/2003.

9.2.4 *Contratti part-time nel Ccnl Unionmeccanica-Confapi*

Il 29 maggio 2003 l'Unionmeccanica, Fim e Uilm hanno firmato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 7 luglio 1999 applicabile ai lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti, scaduto il 31 dicembre 2002.

Come per il rinnovo del contratto della grande industria metalmeccanica, anche l'accordo in questione non è stato sottoscritto dalla Fiom. I motivi principali di dissenso in tema di mercato del lavoro riguardano il contratto a tempo parziale e la precarizzazione del lavoro.

Seppur le imprese iscritte ad Unionmeccanica sono obbligate ad applicare il nuovo contratto collettivo ai propri dipendenti ed ai nuovi assunti, i lavoratori già in forza iscritti a Fiom devono manifestare il proprio dissenso qualora non vogliano che si applichi loro il nuovo contratto, il che potrebbe dar luogo a situazioni di contenzioso (eventuale comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970).

Il Ccnl 29 maggio 2003 Unionmeccanica-Confapi, che non si discosta in modo significativo dal Ccnl Federmeccanica, decorre dall'1 giugno 2003 e resterà valido sino al 31 dicembre 2004 per la parte economica e sino al 31 dicembre 2006 per quella normativa.

Sostanzialmente il nuovo contratto recepisce il D.Lgs. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. 100/2001, che ha riformato il lavoro a tempo parziale rispetto alla normativa allora vigente (legge 863/1984). In sintesi la regolamentazione del part-time nel nuovo Ccnl che caratterizza le aziende associate ad Unionmeccanica offre spunti di riflessione analoghi al Ccnl Federmeccanica, e può essere sintetizzata per punti:

- il requisito di consenso dell'azienda e del lavoratore per l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale è necessario anche per la trasformazione di rapporto a tempo pieno;
- nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 3% nelle aziende oltre 100 dipendenti (tale quota era fissata al 2% nel precedente contratto collettivo nazionale), valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea (consolidamento del diritto allo studio per lo studente lavoratore: caso non previsto nel Ccnl del 1999).

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi suddetti e fino ad un massimo complessivo del 4% del personale a tempo pieno, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato, l'azienda, riguardo la variazione della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito, deve acquisire in forma scritta il consenso del lavoratore, il quale ha diritto di optare per una distribuzione di orari non flessibili.

Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale.

Riguardo alle ore di lavoro supplementare, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, previa comunicazione alle Rsu e salvo comprovati impedimenti individuali, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità della vigente normativa.

Nello specifico, per i lavoratori con orario ridotto a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali, verrà loro riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno. Per i lavoratori con orario ridotto inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10% rispetto alla retribuzione prevista dalla normativa sul tempo parziale in atto nel Ccnl; in caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza è applicabile a lavoratori in forza con contratto a tempo parziale se l'assunzione riguarda medesime qualifiche e mansioni.

Come detto, le differenze rispetto al vecchio Ccnl Unionmeccanica-Confapi sono trascurabili. Il rinnovo ha previsto altresì che le parti si incontrassero, in relazione all'entrata in vigore dei decreti legislativi di attuazione della Legge 30/2003 di riforma del mercato del lavoro, per definire le nuove norme contrattuali con particolare riferimento alle clausole elastiche e al relativo trattamento economico.

Il suddetto incontro non è ancora avvenuto. Pertanto, salvo in presenza di contrattazione di secondo livello, per le aziende associate ad Unionmeccanica restano in vigore le norme contrattuali vigenti e, come previsto per legge e per ciò che concerne i nuovi temi introdotti con il D.Lgs. 276/2003, incluse clausole elastiche e flessibili, il rinvio è affidato alla contrattazione individuale.

9.3 Confronto sindacale

Le relazioni sindacali a livello nazionale nel settore della metalmeccanica sono caratterizzate da un clima di aspro confronto che ha portato una delle maggiori sigle sindacali del comparto – la Fiom – a non sottoscrivere il contratto nazionale di categoria. Le opinioni espresse sulla riforma

del contratto a tempo parziale da parte di quest'ultima sigla sindacale¹²¹ riflettono la posizione generale sulla riforma del mercato del lavoro. L'introduzione delle clausole elastiche e flessibili spingerebbe verso un'eccessiva "precarizzazione" dei rapporti di lavoro con ricadute sul piano individuale (incertezza nel futuro, penalizzazione a livello salariale), sul piano sociale (incremento della povertà, compressione dei consumi) e anche su quello aziendale (demotivazione dei lavoratori con perdita di produttività). Peraltro, tale preclusione allo spirito della riforma, non si traduce in una astensione dalle trattative sul tema della flessibilità a livello territoriale ed aziendale, dove la Fiom ha concluso, insieme alle altre sigle sindacali, accordi contenenti anche proposte circa contratti di lavoro atipici. Sullo specifico istituto contrattuale la Fiom osserva come l'offerta di lavoro a tempo parziale deriva da due specifiche esigenze: coniugare i tempi di lavoro con quelli di vita per particolari categorie soggettive (es. donne in maternità o post-maternità, persone con determinati problemi familiari), e dare l'opportunità ad un individuo di coniugare due attività, siano esse entrambe lavorative, sia la seconda legata a scelte individuali (formazione, volontariato, ecc.). Sulla base di questo assunto la Fiom insiste su alcune prerogative:

- la flessibilità oraria dell'istituto dovrebbe essere limitata a casi specifici e ben motivati (ad es. nelle produzioni stagionali);
- la disciplina dovrebbe definire tutte le possibili modalità di applicazione delle clausole elastiche e flessibili;
- la contrattazione a livello decentrato deve infine definire le modalità di applicazione delle suddette clausole secondo le caratteristiche intrinseche alla tipologia di produzione settoriale o aziendale.

Un altro aspetto sul quale è stato posto l'accento è il rischio di discriminazione a cui è soggetto il lavoratore a tempo parziale. Tale discriminazione si esplica principalmente in un ritardo nei tempi di avanzamento di carriera e nel ridimensionamento delle qualifiche, inoltre in limitati casi i *part-timer* sono penalizzati in termini salariali, quando, ad esempio, vengono esclusi dall'erogazione di benefici connessi alla produttività aziendale.

Il resto del fronte sindacale mostra minori preclusioni all'introduzione della flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale. In particolare, le clausole elastiche e flessibili, accompagnate dalla concorrente abrogazione del diritto di ripensamento, possono effettivamente generare un incremento del ricorso a tale istituto e quindi un aumento della partecipazione al mercato del lavoro di soggetti attualmente indisponibili al lavoro. È chiaro che la flessibilità implicita nel contratto deve essere circoscritta e contrattata tra le parti, sia a livello nazionale (con la previsione di specifiche causali di impiego e di contropartite economiche all'applicazione delle clausole), sia a livello aziendale (con la definizione dei giustificati motivi di ripensamento)¹²².

Da parte datoriale, Confindustria¹²³ osserva la persistenza di "pregiudizi culturali" in parte dell'imprenditoria italiana nell'utilizzare il contratto di lavoro a tempo parziale e ribadisce come la contrattazione individuale, abbondantemente richiamata nell'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, sia il momento ideale per la definizione e la conciliazione delle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro. Prova delle "remore culturali" da parte imprenditoriale sono alcuni casi di contrattazione nazionale o decentrata che sembrano aver disatteso in larga misura la volontà legislativa di

¹²¹ Tra gli altri abbiamo raccolto il parere della dott.ssa Re David, segretario generale Fiom.

¹²² Si veda ad es. il documento del 23/06/2004, "Proposte della Fim-Cisl sul lavoro atipico", disponibile presso <http://fim.cisl.it>.

¹²³ Ci si riferisce alle impressioni espresse sul tema dalla dott.ssa Aurora Riccardi (Confindustria) e dal dott. Grattagliano (Unione Industriali Torino).

apportare forti elementi di flessibilizzazione al rapporto di lavoro. Ciò sarebbe accaduto non solo in virtù di una resistenza da parte sindacale, ma anche a causa di una sottovalutazione da parte del mondo imprenditoriale delle novità introdotte dal D.Lgs. 276/2003. Il nuovo part-time infatti risulta più appetibile non solo in funzione di una maggiore fruibilità del datore di lavoro di prestazioni di lavoro supplementari o comunque non previste dall'orario di lavoro contrattuale, ma anche dello snellimento delle pratiche necessarie alla gestione di tale istituto.

Non si nega alla riforma un certo sbilanciamento a favore di una flessibilità *tout court*, tuttavia un “utilizzo intelligente” dei dispositivi introdotti dalla riforma può avvicinare le parti sociali, ferme restando le esigenze delle imprese. Per tal motivo la Confindustria ha espresso forti riserve su accordi locali quali quello di Bergamo o su contratti collettivi come quello dei chimici nei quali l'applicazione delle clausole viene fortemente regolamentata e la variazione dell'orario penalizzata in termini retributivi. Più che agire a livello di accordi e contrattazione collettiva, Confindustria propone di costruire “contratti tipo”, tagliati su quelle situazioni palesemente “critiche” quali donne in maternità, studenti, anziani, disabili, che potrebbero essere eccessivamente penalizzati da una applicazione non attenuata delle flessibilità introdotte dall'art. 46 della riforma.

Su posizioni analoghe si muove la Confapi, che suggerisce come la contrattazione collettiva aziendale dovrebbe disciplinare l'utilizzo del contratto di lavoro a tempo parziale per i picchi produttivi, mentre la regolamentazione delle clausole elastiche e flessibili dovrebbe essere rimandata alla contrattazione individuale. Non sfugge tuttavia, come la Confapi – ma ciò vale anche per le altre associazioni di rappresentanza – possa adattare le sue posizioni in relazione ai comparti di riferimento o al territorio sul quale opera concretamente. Il contratto collettivo delle piccole e medie imprese dell'industria alimentare, siglato da UnionAlimentari disciplina in maniera assai dettagliata sia le clausole elastiche e flessibili che il diritto di ripensamento. Tra le ragioni che spingono l'associazione a preferire la via dell'accordo collettivo vi è quella di impedire il contenzioso che potrebbe nascere da una difettosa specificazione delle clausole nei contratti individuali. Tale rischio viene peraltro spesso facilmente attenuato dalla preparazione di contratti standard resi disponibili agli associati. Tale prassi è tipicamente utilizzata anche dall'Ordine dei consulenti del lavoro.

9.4 Casi aziendali

MERLONI SPA

La Merloni è uno dei marchi storici dell'industria italiana. Dietro tale denominazione si nascondono infatti marchi prestigiosi quali Ariston ed Indesit (quest'ultimo probabilmente destinato a diventare il nuovo nome della società marchigiana). In Italia l'azienda dispone di 8 siti produttivi, una sede amministrativa, due di rappresentanza. I dipendenti sono circa 5700.

Come prassi vuole per aziende di tali dimensioni, la contrattazione integrativa è abbastanza sviluppata, anche se nell'ultimo accordo sottoscritto (14 marzo 2003)¹²⁴ si limita a disciplinare solamente l'orario di lavoro, l'utilizzo di del lavoro a termine, la fissazione di premi di produttività e il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Tuttavia in tale accordo viene anche ribadita la centralità delle commissioni paritetiche interne, che danno vita a quel “sistema

¹²⁴ Copia dell'accordo è scaricabile presso l'archivio del Cnel (www.cnel.it).

partecipativo” richiamato nel preambolo dell’accordo integrativo. Tra tali commissioni vale la pena ricordare quella sulle pari opportunità, che, tra gli altri, ha il compito di “proporre azioni positive conformi ai principi di cui all’art. 1 Legge 125/91” e di “proporre la sperimentazione di sistemi di orario flessibile per il personale che consentano di coniugare le esigenze aziendali con quelle soggettive”. Vi è tuttavia da sottolineare come nessuno specifico argomento venga sviluppato attorno al contratto di lavoro a tempo parziale. Altra commissione insediata è quella per la formazione, che “costituirà sede di conoscenza e di discussione del piano formativo aziendale”.

Per comprendere la politica aziendale in tema di part-time verticale occorre far riferimento alla disciplina del lavoro a tempo determinato in azienda. Come abbiamo già sottolineato in questo rapporto di ricerca, infatti, il lavoro a termine ed il part-time verticale svolgono nell’industria metalmeccanica lo stesso ruolo, quello di copertura dei periodi di picco produttivo, e sono quindi da considerarsi quasi come perfetti sostituti. Negli stabilimenti Merloni lavorano poco più di 60 part-time verticali: la stagionalità (che genera un incremento dell’occupazione variabile tra il 10 ed il 20%) viene infatti quasi interamente affrontata con la flessibilità oraria dei tempi indeterminati (banca ore con premi di produttività e disponibilità) ed il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato (nell’accordo si sottolinea come quest’ultimo sia da considerarsi residuale). Analogamente a quanto avviene in altre aziende del settore (ad es. la Piaggio analizzata in questo rapporto), esistono meccanismi concordati di stabilizzazione dell’occupazione temporanea, regolati dal *turn-over* fisiologico dell’azienda e dai volumi di produzione raggiunti nell’anno. Per ciò che attiene al part-time verticale, esso si articola in un periodo di lavoro variabile tra i sei ed i nove mesi, con data di inizio e fine stabilite con un preavviso abbastanza ampio (la programmazione dei volumi è di norma assai anticipata rispetto al periodo di massima utilizzo della capacità produttiva). Per quanto riguarda il part-time orizzontale, in Merloni si contano circa 140 lavoratori a tempo parziale. Non essendovi, da parte imprenditoriale, particolari esigenze di natura organizzativa o produttiva, questo istituto esiste solamente in funzione del recepimento di motivate richieste individuali, e trova applicazione sia nel reparto produttivo che in quello amministrativo.

PIAGGIO & C. SPA

La Piaggio è un marchio storico del *made in Italy*. L’azienda è stata fondata nel 1884, e prima di dedicarsi esclusivamente alla produzione di motoveicoli e di componenti (nel 1946 viene lanciata la Vespa), ha coperto praticamente ogni settore della mobilità: dagli arredamenti navali alla costruzione di motrici e vagoni ferroviari, dai motori per impiego aeronautico a idrovolanti e aerei civili e militari. L’allora azienda Piaggio è oggi un gruppo leader nella produzione e nel commercio mondiale di motoveicoli. La produzione comprende scooter, moto e ciclomotori nelle cilindrata da 50 a 500cc con i marchi Piaggio, Vespa, Gilera e Derbi; inoltre l’azienda produce e commercializza motori. Il Gruppo Piaggio dispone di stabilimenti produttivi in Italia, Spagna, India e Repubblica Popolare Cinese e di una rete commerciale che copre 55 paesi in tutti i continenti. Nel 2003, Piaggio ha complessivamente venduto 430.000 veicoli, con un fatturato consolidato di 987,2 milioni di euro.

Il part-time nella contrattazione integrativa aziendale

Il motivo principale dell’interesse per il gruppo Piaggio risiede nella stipula di un accordo aziendale datato 3 giugno 2004 che, tra gli altri temi, affronta quello del lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale a tempo indeterminato. Il tema del part-time verticale a tempo indetermi-

nato, peraltro, era già stato affrontato nel precedente accordo aziendale, risalente al 2 febbraio del 2000. In quest'ultimo documento, l'azienda, tenuto conto dell'accentuata stagionalità delle produzioni, si dichiarava disponibile ad inserire stabilmente nei propri organici 80 operai con contratto a tempo indeterminato part-time di tipo verticale di sette mesi (1° marzo-30 settembre) *con possibilità di modificare l'inizio ed il termine dell'attività di 30 giorni*. A fronte di questa clausola di flessibilità al personale inquadrato con tale tipologia contrattuale veniva riconosciuta un'indennità di disponibilità pari al 10% della paga base durante le ore di effettiva prestazione. Vale la pena osservare come, contestualmente a tale previsione, le Parti avevano inoltre concordato di elevare al 25% la misura massima della percentuale di inserimento dei contratti a termine in organico e, per il solo periodo marzo-settembre, di elevare ulteriormente tale soglia in misura pari a 80 lavoratori con contratto a termine.

Nell'accordo del 3 giugno 2004 il bacino dei lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale viene ampliato a 250 unità. Vengono inoltre formalizzate due priorità: la prima riguarda la precedenza dei lavoratori già in organico a tempo parziale ciclico per le assunzioni a tempo indeterminato full-time, la seconda invece prevede che per il raggiungimento del target di 250 lavoratori part-time di tipo verticale venga data precedenza a quei soggetti che hanno prestato attività in azienda con contratto a termine in più esercizi. Una delle novità più rilevanti dell'accordo del 2004 è tuttavia l'introduzione, a livello sperimentale, dell'attivazione di contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale in produzione, ed, in particolare, in alcune postazioni di montaggio e di lavorazioni meccaniche *“idonee a consentire un avvicendamento di personale nell'ambito dello stesso turno”*. Il documento prevede la trasformazione di contratti full-time in part-time nella misura di 20 lavoratori per il 2004 e di ulteriori 10 trasformazioni per ogni annualità 2005-2007.

L'applicazione del contratto a tempo parziale in Piaggio

In Piaggio il part-time viene utilizzato prevalentemente per fare fronte alla ciclicità della produzione. Nel periodo compreso tra marzo e settembre l'organico aziendale, a fronte di circa 2500 operai impiegati stabilmente a tempo pieno, viene ampliato di circa 520 addetti (tra *part-timers* e lavoratori a termine). A tale incremento di organico si deve aggiungere una banca ore per il personale full-time specificatamente introdotta al fine di aumentare il volume delle attività nel periodo di picco stagionale, ed in particolare volta a permettere il funzionamento degli impianti nelle giornate del sabato. La programmazione delle attività annuali, e quindi il calcolo della manodopera necessaria a fare fronte all'incremento del volume della produzione previsto, avviene di norma in dicembre. Il bacino di reclutamento è prevalentemente territoriale; nonostante vi sia una riserva di lavoratori stagionali “storici” a cui attingere (che nel tempo assumono precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato), l'azienda trova una certa difficoltà a raggiungere i target previsti per i contratti a termine. I migliori canali di reclutamento rimangono legati alla rete di conoscenze ed all'auto-candidatura (recentemente si è notevolmente accresciuto il numero di lavoratori extracomunitari), tuttavia Piaggio utilizza anche il Centro per l'Impiego, e mantiene canali con scuole ed università del territorio.

Nel 2004 l'azienda ha fatto ricorso a 115 *part-timers* verticali ed a circa 400 lavoratori a termine (sia con contratto a tempo determinato che con contratto di somministrazione). Il contratto part-time di tipo verticale prevede sette mesi di attività e cinque giorni lavorativi a settimana, con un orario di giornaliero normale di 8 ore nel periodo primaverile e di 7 ore e

mezza nel periodo estivo¹²⁵. Data l'erraticità della domanda è possibile che l'inizio e la fine delle attività stagionali vengano anticipate o posticipate fino ad un mese rispetto a quanto previsto dal contratto, l'azienda si riserva di avvisare i lavoratori circa l'effettivo periodo di espletamento dell'attività con un preavviso non inferiore ai dieci giorni.

Una delle principali criticità riscontrate nella applicazione dei contratti a tempo parziale di tipo verticale è il mancato riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori nei cinque mesi dell'anno di mancata attività. Questo ha portato alcuni individui, in sede di stipula dei contratti, a preferire il contratto a tempo determinato al contratto a tempo indeterminato part-time. L'esteso arco temporale della prestazione (sette mesi) garantisce comunque una retribuzione abbastanza elevata se commisurata con attività stagionali praticate in altri settori produttivi.

Nell'accordo 2004 è stata introdotta, in via sperimentale, la figura del *part-timer* orizzontale anche in alcuni reparti della produzione. Sinora tale tipologia contrattuale è stata utilizzata in azienda solo nel settore impiantistico e in risposta a specifiche esigenze manifestate dai lavoratori. L'accordo sembra comunque ispirato alla medesima filosofia e non nasce da specifiche politiche aziendali. Il limite dell'applicazione del part-time orizzontale in produzione risiede nelle difficoltà tecniche ed organizzative connesse con l'impossibilità di lasciare scoperte alcune postazioni della linea di montaggio. L'azienda ritiene tuttavia possibile procedere alla trasformazione di contratti full-time in essere o alla assunzione *ex-novo* di figure da inserire in alcuni reparti quali il montaggio dei motori e dei veicoli e le lavorazioni meccaniche. Ogni postazione è coperta da una coppia di lavoratori part-time al 50% senza vincoli di solidarietà (quali quelli previsti dal contratto in *job-sharing*). L'orario di lavoro è di quattro ore giornaliere con alternanza settimanale tra turno mattutino e turno pomeridiano. Il cambio tra i lavoratori è di molto facilitato dall'orario rispettato in azienda: il turno giornaliero durante il periodo che va dall'autunno alla primavera è infatti articolato in due spezzoni da quattro ore con una pausa di un'ora (8-12,13-17). La manodopera a tempo parziale con modalità orizzontale è al momento costituita da sole donne, con l'eccezione di un lavoratore di sesso maschile. L'azienda non ricorre alle clausole flessibili; in caso di necessità di rimodulazione dell'orario o dei turni si è preferito procedere alla scrittura di un nuovo contratto.

¹²⁵ Nel periodo primaverile la produzione viene effettuata su un solo turno, mentre durante il picco estivo il ciclo produttivo viene innalzato a due turni giornalieri.

10. INDUSTRIA TESSILE*

10.1 Quadro generale

La rilevante presenza del settore tessile nell'economia è strettamente legata alla produzione di vestiario quotidiano. Nel corso dei secoli la domanda di abbigliamento e quindi le attività di trasformazione tessili sono state decisamente influenzate dai cambiamenti nella moda; l'offerta nel settore tessile è stata invece stimolata dal variare del costo delle materie prime e dalle innovazioni tecniche caratterizzanti i processi produttivi.

Il settore tessile e dell'abbigliamento dell'Unione europea occupa un ruolo sostanziale nel commercio mondiale. L'Europa ha saputo guadagnare un notevole vantaggio competitivo, innovando nel campo dei processi e dei materiali e favorendo la nascita di nuovi prodotti, in seguito alle recenti applicazioni della chimica ai tessuti. Nel 2002 gli investimenti lordi hanno raggiunto il 9% del valore aggiunto del settore, sfiorando i 5 miliardi di euro, di cui quasi il 70% è andato al settore tessile, mentre il 30% all'abbigliamento. La bilancia commerciale è positiva per il settore tessile; per l'abbigliamento, invece, le importazioni superano le esportazioni. L'Europa, infatti, è il più grande esportatore di prodotti tessili mondiale ed è il secondo esportatore nel settore dell'abbigliamento.

L'industria del tessile e dell'abbigliamento è maggiormente diffusa nei cinque paesi più popolati dell'Unione europea, le cui imprese generano un prodotto che supera i 3/4 della produzione europea. Anche il valore aggiunto è concentrato prevalentemente in questi paesi, tra i quali al 1° posto si colloca l'Italia, seguita dal Regno Unito, dalla Francia, dalla Germania e dalla Spagna¹²⁶. Nel corso degli ultimi anni, l'industria europea ha progressivamente esternalizzato le attività caratterizzate da una maggiore intensità di lavoro e ha seguito in maniera diretta le operazioni che presuppongono qualificazioni più elevate.

Per quanto riguarda il commercio, la fine dell'Accordo multifibre (Amf)¹²⁷ induce tutti a riflettere su come creare le nuove condizioni commerciali per i prodotti tessili, in maniera tale che l'Europa possa mantenere la sua competitività a livello mondiale.

Il settore tessile genera il 7% dell'occupazione nel comparto manifatturiero dell'Unione¹²⁸.

Per quanto riguarda l'occupazione, negli ultimi 5 anni il relativo tasso è diminuito, in media, del 2,6% all'anno. Gli unici paesi che hanno visto un aumento dell'occupazione sono stati la Spagna e la Svezia (+2%).

* A cura di Daniela Borrelli.

¹²⁶ Comitato economico e sociale europeo, *Parere della sezione specializzata Mercato unico, produzione e consumo in merito alla Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Il futuro del settore tessile e dell'abbigliamento nell'Unione europea allargata*, Bruxelles, 3 giugno 2004, Relatore: A. Pezzini, Correlatore: M. Nollet.

¹²⁷ Con la fine dell'Accordo multifibre, dal 1° gennaio 2005, i prodotti tessili dei paesi caratterizzati da un minor costo del lavoro potranno essere commerciati senza restrizioni nei mercati mondiali, tra cui quello italiano.

¹²⁸ *Impresa Europa*, n. 15, aprile-giugno 2004, <http://europa.eu.int/>

In Italia, secondo le stime di contabilità nazionale riferite al 2003, l'occupazione diretta nel sistema manifatturiero relativo alla moda conta circa 900 mila unità; il settore in cui si rileva un numero superiore di addetti è quello tessile (oltre 375 mila occupati). Considerando il *trend* occupazionale degli ultimi dieci anni, si rileva che tra il 1992 e il 2003, l'occupazione nel settore tessile ha subito un decremento del 12% (tab. 13)¹²⁹. Il settore tessile nazionale è strutturato in quasi 100.000 aziende, per la maggior parte artigiane a conduzione familiare, la cui attività contribuisce per l'11% al valore aggiunto di tutta l'industria manifatturiera.

Il tessile e le confezioni di articoli di abbigliamento sono gli unici settori manifatturieri in cui nel 2002 la quota delle donne occupate supera quella degli uomini, attestandosi rispettivamente al 58% e 76% (tab. 14).

La presenza femminile si riscontra prevalentemente tra l'occupazione dipendente e in maniera meno rilevante tra quella indipendente. Tuttavia, nel settore tessile, le imprenditrici raggiungono quasi il 60%, contro una media del 23% nell'industria manifatturiera.

Tab. 13 - Occupati nelle industrie della moda, 1992 e 2003 - valori assoluti in migliaia

	Dipendenti		Indipendenti		Totale	
	1992	2003	1992	2003	1992	2003
Tessile	353	299	75	78	428	376
Confezioni	358	250	94	66	452	316
Calzature, pelli-cuoio	209	162	53	41	262	203
Industrie della moda	920	711	222	184	1.142	895
Totale manifatturiere	4.413	4.339	955	873	5.367	5.212

Fonte: elaborazione Cnel su dati Istat di contabilità nazionale, in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

Tab. 14 - Composizione % dell'occupazione per genere e condizione professionale, 2002

	Dipendenti						Totale
	Indipendenti						
			A tempo indeterminato		A tempo determinato		
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Tessile	7,9	5,8	33,2	48,5	1,5	3,1	100,0
Confezioni	9,6	11,7	14,1	60,1	0,8	3,7	100,0
Calzature, pelli-cuoio	10,6	6,1	40,4	38,5	2,1	2,3	100,0
Industrie della moda	9,0	7,7	29,0	49,8	1,4	3,1	100,0
Totale manifatturiere	13,0	4,3	53,4	23,9	3,2	2,2	100,0

Fonte: elaborazione Cnel su dati Istat sulle forze di lavoro (da Birindelli L. e Ricchetti M., *Il sistema integrato della Moda: un settore al femminile*, Cnel, gennaio 2004), in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

L'incidenza dell'occupazione part-time del settore tessile, nel 2002, è tra le più alte del settore manifatturiero, probabilmente per la massiccia presenza di donne occupate nel settore, alle quali tale tipologia contrattuale è particolarmente consona (tab. 15).

¹²⁹ Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, Roma, luglio 2004.

Tab. 15 - Incidenza % del tempo parziale, per genere, 2002

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
Tessile	12,8	2,4	8,3
Confezioni	12,1	3,4	10,0
Calzature, pelli-cuoio	6,7	2,3	4,4
Industrie della moda	11,5	2,5	7,9
<i>Totale manifatturiere</i>	12,9	1,9	5,2

Fonte: elaborazione Cnel su dati dell'indagine Istat sulle forze lavoro, in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

10.2 Contrattazione collettiva

Nel settore tessile, le novità “legislative” relative al contratto di lavoro a tempo parziale sono state disciplinate dal Ccnl 28 maggio 2004 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dell'anno 2000. Il contratto è stato sottoscritto da Confindustria¹³⁰ e dalla Federazione energia, moda, chimica e affini (Femca-Cisl), dalla Federazione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (Filtea-Cgil) e dall'Unione italiana tessili e abbigliamento (Uilta).

Il sindacato confederale e la rappresentanza degli imprenditori hanno mirato a formulare un Contratto collettivo nazionale di garanzia e sviluppo per lavoratori e lavoratrici, che nel frattempo potesse dotare il settore tessile di una struttura più solida, in grado cioè di affrontare i processi di globalizzazione in atto e la nuova competizione internazionale.

Il Contratto si caratterizza per le seguenti finalità: innovazione del sistema, consolidamento dei diritti, tutela del potere d'acquisto dei salari¹³¹.

Tra gli elementi di innovazione contenuti nel Ccnl, si ricorda la costituzione di un Osservatorio nazionale di categoria, il cui ruolo è quello di permettere l'acquisizione di dati ed informazioni riguardanti il settore tessile-abbigliamento-moda, di analizzare tali informazioni e di redigere rapporti periodici su specifici argomenti individuati dalle parti. Inoltre, l'Osservatorio deve definire proposte a sostegno dell'intero settore, da presentare alle istituzioni di governo locale, nazionale ed europeo. Trattati innovativi si possono ravvisare anche nell'istituzione di un organismo bilaterale sulla formazione – che ha lo scopo di fornire indicazioni utili per incrementare la qualità e l'efficacia della formazione e dell'orientamento, per valorizzare le risorse umane e la competitività del sistema; nella definizione di un sistema di informazione completo e strutturato; nell'integrazione, a partire dal 1° gennaio 2005, del trattamento di maternità Inps fino al 100% della retribuzione netta normale mensile, durante i primi cinque mesi di assenza per maternità¹³². Il Contratto prevede importanti strumenti di consolidamento dei diritti e delle tutele: conferma l'impianto contrattuale in materia di orario normale di lavoro e richiede espressamente il ricorso volontario al lavoro straordinario¹³³.

¹³⁰ Nel dettaglio, le associazioni sottoscrittrici del Ccnl 28 maggio 2004, raggruppate nel Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda italiane, sono: l'Associazione italiana delle industrie della filiera tessile abbigliamento (Smi), l'Associazione tessile italiana (Ati), la Federazione italiana dei tessili vari e del cappello, l'Associazione italiana dei torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici e l'Associazione italiana della filatura serica.

¹³¹ Filtra-Cgil, *Nota sul rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, Rinnovo del Contratto nazionale dei tessili: innovazione, difesa, tutela*.

¹³² Fino al 31 dicembre 2004 tale percentuale ammontava al 90%.

¹³³ Consiglio delle relazioni industriali delle industrie tessili-abbigliamento-moda italiane, *Rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro Ccnl 28 maggio 2004*, circolare illustrativa.

Anche alcuni elementi caratterizzanti del part-time sono alla base di una comune volontà delle parti di confermare e rafforzare i diritti dei lavoratori/lavoratrici:

- accettazione fino all'8% delle richieste di part-time per il personale interno;
- sospensione delle clausole elastiche e flessibili, in caso di gravi motivi di salute o di famiglia per tutti gli assunti a part-time.

Per il settore tessile, sono stati varati anche importanti Accordi Aziendali, nel corso del 2003-2004. In particolare, ricordiamo l'Accordo emanato in data 07/11/2003 per la "Csp International Industria Calze SpA" che contiene riferimenti relativi ad alcuni aspetti del lavoro a tempo parziale. Il testo contrattuale stabilisce, infatti, che l'Azienda dichiara la propria disponibilità a considerare richieste di trasformazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale, di durata predefinita (di tipo orizzontale, verticale o misto), oltre alla percentuale prevista dall'articolo del Ccnl in materia di contratti di lavoro a tempo parziale. L'azienda, inoltre, prenderà in esame eventuali richieste di rinnovo part-time fino a 18 mesi.

10.3 Confronto sindacale

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro a tempo parziale, il Ccnl del 28 maggio 2004¹³⁴ prevede l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato. Rispetto al vecchio testo contrattuale non è cambiata la regola secondo cui l'infungibilità delle mansioni svolte motiva il mancato accoglimento della domanda di part-time da parte dell'azienda, mentre, l'esistenza di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo fa sì che venga condotto a livello aziendale un esame congiunto della situazione tra le parti per individuare la possibilità di idonee soluzioni, tra cui il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro. Il limite dell'8% si considera anche nel caso di domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, oppure dalla necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado.

La novità legislativa introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 riguarda il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche e con una ridotta capacità lavorativa. Per le trasformazioni effettuate secondo tale causale non si tiene conto del limite dell'8%.

Lo svolgimento di lavoro supplementare, precedentemente consentito solo per causali specifiche, nella nuova disciplina contrattuale è previsto, dietro consenso del lavoratore, per tutti i tipi di part-time¹³⁵, fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale di 40 ore. Non è più ammesso il consolidamento del lavoro supplementare svolto in via continuativa e non occasionale.

Le parti possono apporre al contratto di lavoro clausole elastiche o flessibili, i cui aspetti fondamentali devono essere disciplinati nell'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e prestatore di lavoro. È prevista, infine, la possibilità di sospendere temporaneamente tali clausole elastiche o flessibili in caso di insorgenza di gravi motivi, qualora la variazione della prestazione diventi pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.

Con riferimento al settore in esame, l'indagine di campo è stata condotta attraverso la raccolta

¹³⁴ In data 24 aprile 2004 si è stipulato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl 19 maggio 2000 del settore tessile-abbigliamento-moda. L'accordo è stato successivamente sottoposto al giudizio e alla convalida dei lavoratori.

¹³⁵ Orizzontale, verticale, misto anche a tempo determinato.

delle informazioni di interlocutori privilegiati, sia di promanazione sindacale (Filtea-Cgil) che datoriale (Ati). La nostra analisi si è successivamente concentrata su una specifica realtà aziendale da noi scelta, “Il Cottonificio Honnegger SpA”.

Sia la parte datoriale che sindacale riconoscono che in sede di contrattazione nazionale è avvertita l'esigenza di promuovere il ricorso a tale tipologia contrattuale.

La parte datoriale sostiene che tale istanza sia stata avanzata per adeguare la precedente disciplina contrattuale alle novità legislative intervenute nel frattempo. Non sono emersi contrasti di fondo su tali finalità ma si sono evidenziate fisiologiche differenze di vedute sulle soluzioni contrattuali da adottare, risolte poi nel corso della trattativa. Sempre la parte datoriale sostiene che, per quanto riguarda il part-time, i principali contrasti hanno riguardato sia la richiesta sindacale di regolamentare in sede nazionale le clausole elastiche e flessibili circoscrivendo la loro efficacia sia la richiesta datoriale di ridurre il periodo di comporto per malattia nel part-time verticale.

Per quanto riguarda i vantaggi del ricorso all'utilizzo di tali forme contrattuali, l'organizzazione sindacale ritiene che i principali benefici per i datori di lavoro derivanti dal part-time riguardino soprattutto l'utilizzo di clausole elastiche e flessibili.

L'organizzazione datoriale sottolinea che il vantaggio del part-time rispetto alla precedente disciplina contrattuale consiste nella rimozione di alcune clausole che limitavano il ricorso a tale istituto, quali ad esempio il consolidamento dell'orario supplementare e la disciplina nazionale sulle clausole elastiche e flessibili. Un ulteriore vantaggio consiste nel fatto che il lavoro supplementare può essere svolto fino alle 40 ore settimanali e in tutti i tipi di part-time, con un trattamento economico uniforme. Uno svantaggio può configurarsi nell'assenza di clausole che permettano l'esigibilità del lavoro supplementare da parte del datore di lavoro in alcune circostanze. È importante evidenziare che la parte datoriale ha volutamente escluso la possibilità di imporre il lavoro supplementare, dal momento che nel settore tessile-abbigliamento il part-time è utilizzato soprattutto da donne desiderose di conciliare i tempi lavorativi con la vita familiare.

La parte sindacale sottolinea che il part-time è uno strumento fondamentale per permettere alle donne di lavorare. Tuttavia, per le aziende è complicato far ricorso al part-time perché la rigidità dell'organizzazione del lavoro pone grandi resistenze da parte delle imprese. Il part-time è visto ancora dagli imprenditori come uno strumento contrattuale utile soprattutto per conciliare le esigenze dei lavoratori e non dell'impresa. Si potrebbe consentire uno sviluppo al part-time se si riuscisse a mantenere un equilibrio tra le due tipologie di esigenze (dei lavoratori e dell'impresa). Nel valutare l'impatto che il ricorso al part-time potrà avere sull'organizzazione del lavoro in azienda, la parte datoriale è dell'opinione che la normativa del part-time dovrebbe consentire un ulteriore miglioramento della flessibilità dell'organizzazione lavorativa in un settore caratterizzato da un'occupazione a carattere prevalentemente femminile. Tuttavia, la stessa organizzazione datoriale riconosce che spesso le domande di part-time che provengono all'azienda sono eccessive rispetto alle compatibilità tecnico organizzative; per far fronte a queste ultime in sede di contrattazione nazionale sono stati mantenuti sia il limite indicativo all'8% di personale part-time, sia le clausole che permettono in alcune circostanze il mancato accoglimento delle richieste per ragioni di tipo tecnico e organizzativo.

Relativamente alle differenze a livello territoriale nell'utilizzo di questa forma contrattuale, la parte sindacale riconosce nell'utilizzo del part-time soprattutto un problema culturale che dipende da coloro che fanno la contrattazione di secondo livello e dalla tipologia delle imprese tessili, cioè dalla presenza di donne in azienda.

Passando ad un'analisi di tipo quantitativo, le ultime rilevazioni condotte¹³⁶ (anno 2002) indicano una percentuale media di lavoratori con contratto part-time pari al 4,7% (operai 5,3%, impiegati 3,4%). Sulla base di queste stime, la parte datoriale ha espresso un giudizio positivo sulla norma relativa al part-time, dal momento che l'insieme della disciplina contrattuale permette alle imprese di operare in modo ottimale rispetto alle condizioni occupazionali del settore.

Per quanto riguarda le figure professionali che potrebbero essere particolarmente interessate dall'applicazione di questo contratto di lavoro, sia la parte sindacale che quella datoriale concordano sull'utilizzo di tale strumento contrattuale prevalentemente dal personale femminile.

Sempre secondo la parte datoriale, il part-time non genera effetti negativi sulle condizioni di lavoro attuali o future dei soggetti interessati. In linea di massima potrebbero risentirne l'affidamento di responsabilità e lo sviluppo di carriera, ma ciò dovrebbe essere analizzato in sede aziendale, caso per caso.

Per ciò che concerne le conseguenze sul costo del lavoro derivanti dal ricorso a queste tipologie contrattuali, la parte sindacale ritiene che il costo del lavoro non sia un elemento determinante nell'utilizzo del part-time, dal momento che le decisioni relative all'utilizzo di questo istituto vengono prese considerando principalmente le sue conseguenze sull'organizzazione produttiva. La tendenza attuale delle imprese, infatti, è quella di differenziare i prodotti; ciò rende la flessibilizzazione dell'organizzazione molto più complicata rispetto agli anni precedenti e genera per l'impresa un problema di efficienza derivante dall'utilizzo di tale forma contrattuale. La parte datoriale pensa che le conseguenze economiche del part-time siano sostanzialmente ininfluenti sui grandi numeri; c'è solamente un aggravio del costo fisso di un maggior numero di personale da gestire.

Come esposto in precedenza, per il part-time è stata prevista la clausola di contingentamento dell'8% riferita al limite massimo dell'accoglimento delle domande di part-time da parte del datore di lavoro. Non si tratta di una percentuale massima di lavoratori part-time ma unicamente di una soglia oltre la quale l'azienda non è più tenuta ad accogliere domande di part-time.

10.4 Casi aziendali

COTONIFICIO HONEGGER SPA”

Il “Cotonificio Honegger SpA” appartiene al settore industria cotoniera, liniera e delle fibre affini.

Su 548 dipendenti¹³⁷ i lavoratori part-time sono 111, di cui 103 operai e 8 impiegati, prevalentemente donne, compresi nella fascia di età tra i 30 e i 55 anni. L'azienda fa ricorso a tale tipologia contrattuale da 16 anni; in particolare, ci sono state sia assunzioni dirette da part-time, sia trasformazioni da o in tempo pieno. Non ci sono, invece, *part-timers* a termine. Secondo l'azienda in questione il part-time appare lo strumento contrattuale più adatto alle donne, soprattutto le madri, per poter conciliare i tempi lavorativi con quelli della vita familiare. Le figure professionali che sembrano meno indicate per tale istituto contrattuale sono i profili professionali specifici e tutta l'aria impiegatizia. L'azienda ritiene che quella del part-time sia una tipologia lavorativa funzionale alla particolarità dei processi produttivi in quanto prevede una maggiore flessibilità; inoltre, data la minore quantità di ore di lavoro, fa sì che il lavoratore si

¹³⁶ Dati forniti dall'organizzazione datoriale.

¹³⁷ Numero dipendenti alla data del 31/10/2004.

concentri maggiormente sul prodotto.

Gli orari di lavoro osservati sono:

- giornalieri: da 4 a 6 ore;
- settimanali: 3 gg. a 6 ore (part-time verticale).

L'azienda si reputa abbastanza soddisfatta dalla norma contrattuale, tuttavia, desidererebbe una normativa più specifica per regolare l'istituto contrattuale.

11. IL COMMERCIO E LA GRANDE DISTRIBUZIONE*

11.1 Osservazioni raccolte sugli istituti in esame

Il comparto del commercio e della grande distribuzione non è nuovo ai temi di flessibilità del mercato del lavoro introdotti con la L. 30/2003. Il part-time, ad esempio, è stato introdotto attraverso la contrattazione dalla metà degli anni Ottanta e riguarda una netta maggioranza degli occupati: “circa l’80% nella grande distribuzione e, tra questi, il 90% dei casi non rappresenta part-time volontario”.

La flessibilità e la riduzione oraria rappresenta una richiesta pressante da parte delle imprese e questo sostanzialmente per i seguenti motivi:

- il settore prevede attività lavorative ripetitive (es. turni alle casse, ai banconi alimentari);
- la Legge Bersani (D.Lgs. 114/1998) ha liberalizzato gli orari di apertura degli esercizi commerciali, e l’azienda ha il bisogno di coprire tutte le fasce orarie di lavoro.

Tuttavia, se dal punto di vista aziendale si preferiscono orari estremamente ridotti, i *part-timer* del terziario puntano, invece, ad un prolungamento dei tempi di lavoro, oppure desidererebbero avere la possibilità di condurre una seconda attività professionale, tale da garantire un guadagno soddisfacente. Dal punto di vista sindacale, dunque, la flessibilità e l’elasticità introdotte col D.Lgs. 276/03 “vanno contro le naturali esigenze del lavoratore a tempo parziale”. Inoltre, la riduzione d’orario sembra tradursi, per i lavoratori, in un ostacolo pressoché insormontabile alla progressione di carriera e all’affidamento di incarichi di rilievo e di responsabilità.

Il percorso negoziale

Il Ccnl Confcommercio¹³⁸ rappresenta il primo accordo relativo al commercio e alla grande distribuzione¹³⁹ nel quale sono stati recepiti i cambiamenti introdotti dalla Legge 30 e dal decreto applicativo.

Sul versante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori è stata assunta una posizione unitaria finalizzata a contenere le perdite dei diritti acquisiti dai lavoratori nelle precedenti tornate contrattuali e a limitare, dunque, l’applicazione delle novità legislative riguardo a istituti già esistenti (in particolare, il lavoro a tempo parziale e quello a tempo determinato).

Più articolata la posizione delle organizzazioni datoriali. Queste, infatti, da un lato dichiarano ampia soddisfazione per i contenuti introdotti dalla Legge 30 che “ha fatto molto e ha ridato spazio alla contrattazione perché consente alle organizzazioni datoriali un alleggerimento”, dall’altro però hanno difficoltà a far accettare ai propri associati le mediazioni concordate in sede

* A cura di Dario Ercolani e Claudia Tagliavia.

¹³⁸ Accordo di rinnovo del 2 luglio 2004.

¹³⁹ L’ipotesi di accordo di rinnovo del Ccnl Confesercenti del 6 luglio 2004 ricalca quasi interamente i contenuti del Ccnl Confcommercio.

negoziale. Questa difficoltà è stata descritta da un rappresentante di parte sindacale come impossibilità, per Confcommercio, di “fare sintesi al suo interno”, ossia di trovare un accordo con i propri associati prima ancora che con i sindacati dei lavoratori. A rendere visibile tale dinamica è stato il ritiro, in due momenti della trattativa, del mandato alla delegazione di Confcommercio da parte dei propri associati.

È emersa inoltre la difficoltà, per le parti sociali nel complesso, di ottenere un riconoscimento pieno della facoltà di individuare e adottare, nell’ambito del percorso negoziale, soluzioni, anche originali e diverse da quanto previsto dalla legge, alle esigenze del comparto. Tale problematica si evince, per ultimo, anche attraverso il richiamo del Ministro del lavoro, a conclusione delle trattative e in aperta polemica con i risultati raggiunti dalle parti, alla piena applicazione della Legge 30 e del D.Lgs. 276/2003: “Chiudere contratti collettivi escludendo le norme di riforma del mercato del lavoro è inconcepibile. [...] Alcune associazioni hanno firmato accordi che escludono la Legge Biagi. Questo è inconcepibile. È incomprendibile chiedere la riforma del mercato del lavoro e poi di fatto disapplicarla quando si fanno i contratti. [...] Invito caldamente la Confcommercio a non chiudere il contratto escludendo la Legge Biagi”¹⁴⁰.

Nel corso delle trattative gli elementi caratterizzati da maggiore criticità e conflittualità hanno riguardato gli istituti più utilizzati nel comparto, ossia il part-time e il tempo determinato.

Per quanto riguarda il part-time, il confronto tra le parti si è concentrato sugli aspetti ritenuti – e non da oggi – dirimenti come, ad esempio, la durata minima dell’orario ridotto (che le organizzazioni sindacali vorrebbero vedere aumentata ritenendo penalizzante per i lavoratori la breve durata dell’impegno produttivo in particolare per gli effetti sulle retribuzioni, sulle progressioni di carriera e sull’assunzione di incarichi e responsabilità di rilievo); le modalità di passaggio dal part-time alle full-time; l’obbligatorietà e il consolidamento del lavoro supplementare; l’applicazione delle clausole elastiche e flessibili.

Ancora molto scarse le notizie sulla contrattazione decentrata¹⁴¹ in relazione alle novità contenute negli accordi definiti a livello nazionale. I nostri interlocutori ritengono, infatti, che gli effetti della riforma del mercato del lavoro potranno essere visibili solo a fine anno, quando saranno rinnovati gli accordi decentrati che, attualmente, risalgono a data antecedente l’entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003.

11.2 I contratti collettivi nazionali

Lo studio della contrattazione nel settore del commercio è riconducibile principalmente a due documenti – l’accordo di rinnovo 2 luglio 2004 del Ccnl Confcommercio, e l’ipotesi di accordo di rinnovo 6 luglio 2004 del Ccnl Confesercenti – che regolano i contratti della maggior parte dei lavoratori del settore. Si pensi infatti che le più grandi associazioni datoriali in Italia per il settore del commercio sono Confcommercio, alla quale aderiscono oltre 780.000 imprese, e Confesercenti, che associa circa 260.000 piccole e medie imprese, per un totale di occupati superiore a due milioni.

Il 2 luglio 2004 Confcommercio e le organizzazioni sindacali hanno stipulato l’accordo di rinnovo del Ccnl 20 settembre 1999 della Distribuzione Cooperativa, così come modificato

¹⁴⁰ Agenzia Ansa, 30 giugno 2004.

¹⁴¹ Nel settore del commercio la contrattazione decentrata, o di secondo livello, è classificata diversamente rispetto ad altri comparti. Si definiscono territoriali i contratti decentrati riferiti ad imprese con meno di 30 addetti, mentre sono aziendali quei contratti riferiti ad imprese di dimensione superiore.

dall'accordo 2 luglio 2001, scaduto il 31 dicembre 2002. Le modifiche apportate decorrono dal 1 luglio 2004. Parallelamente, in data 6 luglio 2004, la Confesercenti, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 22 settembre 1999 del Terziario, Distribuzione e Servizi, come modificato dall'accordo 3 luglio 2001; pertanto, le modifiche apportate decorrono dal 6 luglio 2004.

Gli accordi menzionati recepiscono una serie di istituti disciplinati dalla Riforma Biagi (Legge 30/2003 e D.Lgs. 276/2003). I contratti nazionali in questione offrono l'opportunità di riflettere sul grado di recepimento della recente riforma del mercato del lavoro nel settore commerciale.

11.3 I contenuti della contrattazione

Con l'intenzione di accrescere la diffusione del contratto a tempo parziale, la Riforma Biagi modifica profondamente la disciplina di tale istituto.

Essenzialmente, la nuova disciplina del part-time, trasformata dall'art. 46 D.Lgs. 276/2003, regola il lavoro supplementare, il ricorso alle clausole elastiche e flessibili, e la priorità di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per i lavoratori in forza all'azienda rispetto ai nuovi assunti.

Riguardo al contratto di lavoro part-time, gli accordi citati presentano la medesima regolamentazione. Ai sensi del D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche (D.Lgs. 100/2001 e D.Lgs. 276/2003), per tempo parziale si intende l'orario di lavoro inferiore all'orario normale previsto dal contratto del commercio stesso (40 ore settimanali). Inoltre, vengono definiti i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, di tipo verticale e di tipo misto.

Il testo degli accordi di rinnovo prevede i seguenti punti caratteristici rispetto al settore:

1. la durata della prestazione lavorativa individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Potranno inoltre essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere dell'Ente bilaterale territoriale. La facoltà assegnata alla contrattazione collettiva di definire modalità e limiti della prestazione lavorativa del contratto a tempo parziale, seppur indicativo esempio di quanto un lavoratore part-time rappresenti ancora una categoria marginale rispetto al lavoratore dipendente, ha permesso alle parti sociali di determinare criteri *ad hoc* di disciplina del part-time in un settore nel quale tale tipologia contrattuale riguarda più della metà della quota dei lavoratori.
2. Rispetto al D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche, per i lavoratori già in forza è conservato il principio di priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Tale diritto di precedenza era stato rivisto con il D.Lgs. 276/2003, attraverso il quale è necessario, perché il lavoratore si possa avvalere del diritto di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, che il contratto individuale lo preveda. Riguardo al passaggio inverso, ossia da

tempo pieno a tempo parziale, il D.Lgs. 276/2003 ha soppresso la clausola con la quale, su richiesta del lavoratore interessato, l'eventuale rifiuto del datore di lavoro doveva essere adeguatamente motivato.

3. Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Con riferimento al D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche, è stato mantenuto il principio di volontarietà del lavoratore alle ore di lavoro supplementare, che il D.Lgs. 276/2003, in assenza di regolamentazione nel contratto collettivo, rimandava alla contrattazione individuale. Occorre aggiungere che su questo tema è intervenuta anche una circolare del Ministero del lavoro (circ. 9/2004) nella quale si afferma che, anche “in presenza della regolamentazione collettiva non è necessario, in base alla esplicita previsione di legge, il consenso al lavoro supplementare da parte del lavoratore. L'eventuale rifiuto non può in ogni caso integrare un giustificato motivo di licenziamento”. Tuttavia, “il venir meno del riferimento all'illecito disciplinare, contemplato dalla normativa previgente, deve essere interpretato nel senso che l'illegittimo rifiuto a rendere la prestazione supplementare può acquisire rilevanza disciplinare”. Proprio l'evidente discrepanza – su questo come su altri punti – tra le disposizioni ministeriali e l'accordo raggiunto tra le parti sociali ha condotto le organizzazioni sindacali a rivolgersi al Tar contestando i contenuti della circolare citata.

4. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con maggiorazione forfetaria del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto (la disciplina legale non prevedeva maggiorazioni ma rimandava tale possibilità all'accordo tra le parti). In alcuni contratti di secondo livello sono stati inoltre introdotti ulteriori aumenti retributivi in relazione alla quantità di lavoro supplementare effettuato¹⁴².

5. Il datore di lavoro è tenuto ad informare annualmente le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Inoltre, al secondo livello di contrattazione, in relazione alle specifiche realtà territoriali, aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003 in materia di durata della prestazione. Il medesimo decreto ha abrogato la possibilità per il lavoratore a tempo parziale di consolidare nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, il lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale. La contrattazione collettiva del settore del commercio ha invece fatta salva tale eventualità per le singole realtà territoriali e aziendali.

6. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, ossia quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.
7. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti potranno concordare le modalità della prestazione di lavoro riguardanti l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati:
 - a) nell'atto scritto di accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole stesse;

¹⁴² Nel Ccnl del commercio stipulato per la provincia di Bolzano è, ad esempio, prevista una maggiorazione del 35% per le ore che rientrano nel 10% dell'orario annuale e del 50% per le ore eccedenti tale limite.

- b) la collocazione temporale della prestazione lavorativa stabilita contrattualmente può essere modificata, per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, con un termine di preavviso di almeno due giorni;
 - c) le ore di lavoro ordinarie conseguenti all'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui viene effettuata la variazione, con maggiorazione in misura non inferiore all'1,5%; in alternativa a tale quota, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da erogarsi mensilmente;
 - d) nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa concordata;
 - e) le ore di lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, che determinino un incremento definito della quantità della prestazione, verranno retribuite con maggiorazione determinata almeno in misura del 36,5% (1,5% in più rispetto al 35% del lavoro supplementare); in alternativa alla quota dell'1,5%, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da erogarsi mensilmente.
8. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
- a) esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico;
 - b) comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
 - c) esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese. Viene quindi reintrodotta, seppur per casi limitati, la facoltà di recesso abolita con la Riforma Biagi.

9. I genitori di portatori di handicap grave, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
10. 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% 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 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 e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.
11. Ai fini della costituzione delle Rsa, ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea e ai fini del calcolo del monte ore per i permessi sindacali, i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Anche tale norma, presente nel D.Lgs. 61/2000 prima della Riforma Biagi, era stata abrogata dal D.Lgs. 276/2003 in base al quale le libertà sindacali avrebbero dovuto essere riproporzionate in relazione alla durata dell'orario di lavoro.

9. La difficoltà di calcolare la durata del periodo di comporta a fronte di malattia e infortunio, e la facoltà che, con il D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche, viene concessa ai contratti collettivi di modulare il periodo suddetto per particolari tipologie di contratti part-time, ha permesso di introdurre chiarimenti e modifiche al precedente Ccnl anche al fine di ridurre il

contenzioso che su questo punto si era sviluppato. A tal merito, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore del settore del commercio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo annuale massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

IL CASO AZIENDALE DELL'IPERMERCATO UNICOOP DI MONTECATINI

L'originale esperienza dell'ipermercato di Montecatini ha preso il via nel 2001, a partire dalle indicazioni dell'Unicoop di Firenze (cooperativa di appartenenza). Al fine di recuperare produttività si è, infatti, deciso di adottare un modello organizzativo – le “isole” presso la barriera casse – già sperimentato in Francia. Francese è, infatti, la società di consulenza alla quale ci si è affidati per la realizzazione del progetto.

Nell'ipermercato Unicoop di Montecatini il 70-80% degli addetti ha un contratto di lavoro a tempo parziale (sono a tempo pieno le figure specializzate, come ad esempio i macellai).

Il part-time (che in base al contratto nazionale è di 16 ore) prevede, in questa struttura organizzativa, orari di lavoro di 16, 24, 28 e persino 32 ore settimanali (si ricorda che l'orario di lavoro a tempo pieno è, contrattualmente, di 35 ore), raggiunte con i consolidamenti del lavoro supplementare¹⁴³.

L'accordo aziendale – proposto dall'azienda e sottoscritto dalla Rsu con il sostegno esterno dell'organizzazione sindacale territoriale che svolge, attualmente, funzioni di monitoraggio – è stato siglato all'inizio del 2001 e prevedeva un anno di sperimentazione, trascorso il quale il nuovo modello organizzativo è entrato a regime¹⁴⁴.

L'accordo riguarda la creazione di cosiddette “isole del tempo” per la barriera casse e, successivamente, al box di informazioni.

Alla barriera casse lavorano circa 90 cassiere (donne nella totalità dei casi), delle quali 80 a part-time flessibile, e il resto a part-time rigido (ossia senza turnazioni). Queste ultime hanno contratti considerati più vantaggiosi – stipulati prima del 2001 – e vincolati rispetto a cambiamenti decisi successivamente dall'azienda. Solo un addetto alle casse, disabile, possiede un contratto a tempo pieno.

Per isola si intende un gruppo di 20 cassiere (totale di quattro isole nello stabilimento), tra le quali viene eletta l'“animatrice” (autocandidata, con incarico trimestrale rinnovabile), che ha il compito di coordinare e verificare l'auto-organizzazione dell'isola in modo da soddisfare le indicazioni dei vertici aziendali.

Le modalità di organizzazione delle isole del tempo possono essere così descritte:

- l'azienda fornisce con un mese di anticipo le “curve” (complesso dei turni) che devono essere coperte;
- nel corso della settimana successiva le “isolane” compilano il “foglio dei desideri” (preferenze di orario) che è fisicamente collocato nella “stanza dell'isola”. Su di una lavagna vengono indicate le indisponibilità (ossia i turni che ogni isolana, secondo le proprie esigenze, non vuole siano sottoposte a variazione nella successiva fase di negoziazione degli orari) e, sul piano orario generale, vengono auto-collocate per ogni isolana le “pedine”, ciascuna delle quali corrisponde a mezz'ora di lavoro negli orari desiderati;

¹⁴³ I consolidamenti vengono definiti annualmente sulla base dei rapporti trimestrali forniti dall'azienda riguardo al lavoro supplementare svolto.

¹⁴⁴ Il verbale d'intesa sindacale del 25 febbraio 2002 rinnova di fatto quello del 10 novembre 2000.

- a conclusione della fase precedente inizia quella di negoziazione che serve a coprire i vuoti. Questa fase è gestita dall'animatrice che effettua tale attività nell'ambito del proprio orario di lavoro. L'animatrice verifica che le curve siano coperte, può effettuare variazioni (di un'ora) sulle indicazioni delle colleghe, e contratta gli spostamenti con le dirette interessate.

Esistono regole di funzionamento, formalizzate e non. Quelle formalizzate (scritte e affisse nella stanza delle isole) sono:

- “non si può pensare solo a sé” (evitare di fare i furbi eludendo i turni peggiori che sono soprattutto quelli di chiusura);
- i turni devono avere una durata compresa tra le 3 e le 8 ore;
- l'orario di lavoro è calcolato su base multiperiodale: ogni cassiera ha a disposizione una banca ore (“calza delle ore”) che permette di gestire il proprio turno, in eccesso o in difetto di orario, nell'arco di tre mesi;
- il lavoro domenicale è considerato straordinario volontario e non rientra nella gestione interna all'isola.

Esistono poi una serie di regole o pre-requisiti per il buon funzionamento dell'isola:

- necessità di un solido e buon rapporto tra i componenti dell'isola;
- utilità di formare le isole con persone caratterizzate da esigenze orarie diverse (di studio, cura di anziani, di figli piccoli) e in fasi diverse del percorso biografico.

Al termine della sperimentazione, il rinnovo contrattuale ha visto il riassorbimento dell'indennità di 65.000 lire previste nel precedente contratto aziendale per le cassiere che avevano aderito all'iniziativa. I rappresentanti sindacali non si sono potuti opporre (nonostante le numerose perplessità espresse dalle organizzazioni nazionali e territoriali) a causa della forte pressione delle lavoratrici che non erano disposte a mettere a rischio la nuova organizzazione del lavoro e del tempo, evidentemente gradita. All'inizio della sperimentazione è stato effettuato un periodo di formazione per imparare il funzionamento dell'isola. La costituzione dei gruppi eterogenei che avrebbero dato vita alle isole è stata affidata ad una società di consulenza, di cui facevano parte sociologi e psicologi. Per raccogliere le informazioni necessarie a tale compito è stato somministrato alle cassiere un questionario psico-attitudinale e sono stati condotti alcuni focus-group. La composizione delle isole ha subito modifiche successive sia per superare lievi problemi sorti in corso d'opera, sia perché nel tempo sono cambiate le esigenze e gli stili di vita delle addette alle casse.

I rappresentanti aziendali fanno osservare che nei primi di anni di applicazione del modello ad isole lo stabilimento ha dovuto sopportare alcuni costi di gestione:

- tempi di contrattazione;
- tempi di riorganizzazione del management;
- formazione del personale, affidata a società di consulenza;
- nuovi *software* informatici e adeguate competenze in grado di supportare il modello organizzativo.

Ciò nonostante, l'andamento sui dati strutturali aziendali e monitoraggi sulla soddisfazione del cliente effettuati nel 2000 (prima dell'avvio progetto), nel 2001 (primo anno di sperimentazione) e nell'anno corrente, mostrano buoni risultati:

- riduzione del costo del lavoro;
- il cliente non risente, in termini di soddisfazione, dei cambiamenti organizzativi attuati;
- riduzione dell'assenteismo: le assenze sono programmate, non più eccezionali, e diminuiscono i disagi organizzativi. Nel caso di assenze eccezionali (maternità, aspettativa),

si ricorre a contratti a termine. Tali contratti vengono anche usati per far fronte a picchi di vendita stagionali (ad esempio i mesi che precedono il Natale) o nei giorni settimanali di punta (in questi casi si fa ricorso, ad esempio, al lavoro di studenti impiegati nei week-end);

- riduzione delle richieste di permesso: sono trasformati in ferie programmate;
- riduzione dei costi organizzativi, visto che le “animatrici” svolgono di fatto l’operazione di organizzazione della turnistica, un tempo affidata al responsabile casse;
- il personale sembra soddisfatto, più motivato, e il cliente se ne accorge.

Riguardo alle isole, enorme importanza ha rivestito l’aspetto della formazione: così come all’avvio del progetto, le attività di formazione – generica per le cassiere semplici e specifica per le animatrici – sono state affidate a consulenti esterni all’azienda. Tra gli obiettivi prossimi c’è quello di istituire figure interne che si occupino di formare i lavoratori operanti con il modello ad isola.

Recentemente, anche all’Ipercoop di Livorno (cooperativa Unicoop Tirreno) si sta sperimentando il modello delle casse ad isole con finanziamenti da fondi UE, ma è presto per vederne i risultati: al momento, sono evidenti solo le stesse difficoltà incontrate all’avvio anche per l’Ipercoop di Montecatini.

IKEA DI ROMA: LE IMPRESSIONI DI UN *PART-TIMER*

Nel lontano 2000, all’apertura della prima sede a Roma di Ikea Italia, il lavoratore intervistato ha iniziato a far parte dell’organico professionale Ikea. Il lavoro svolto dalla parte datoriale e dai sindacati, definito alquanto superficiale, in sede di contrattazione aziendale ha fatto sì che il primo contratto applicato al lavoratore – soggetto giovane non sposato che non svolge un secondo lavoro – fosse un part-time misto come addetto alla cassa a 16 ore settimanali, da svolgere in 4 giorni fissati per quattro ore consecutive al giorno. Avendo scelto i giorni di venerdì, sabato, domenica e lunedì come giorni di lavoro, il lavoratore ha un riposo week-end al mese con giorni di recupero martedì precedente e successivo.

Nel 2000 il suo contratto era di formazione e lavoro con scadenza biennale. Oggi, a quattro anni di distanza, l’intervistato svolge le stesse mansioni ed il contratto è a tempo indeterminato con identico orario di lavoro, ma l’inquadramento professionale è “impiegato di IV livello”, anziché V (livello d’ingresso nel 2000), e ciò ha portato un lieve aumento di retribuzione.

Il nostro interlocutore non sembra molto informato sulle clausole di flessibilità introdotte con il D.Lgs. 276/2003, ma è stato volontariamente sottoposto in alcune situazioni all’applicazione dell’orario di lavoro elastico, soprattutto di un paio d’ore dopo il turno di competenza.

L’intervistato è mediamente soddisfatto dell’attuale retribuzione in proporzione alle ore di lavoro svolte. Riceve inoltre un compenso annuale di rendimento aziendale che però ritiene esiguo in proporzione agli sforzi professionali e all’entità effettiva del guadagno dello stabilimento Ikea di Roma. Ad inizio attività gli addetti alle casse Ikea hanno seguito un corso teorico di formazione presso la sede di Roma, della durata di una settimana, ed hanno effettuato una settimana di attività pratica alle casse presso la sede di Milano. Nei tre anni di lavoro trascorsi non sono state rilevate grosse difficoltà ad ottenere permessi (richieste sporadiche da parte dell’intervistato). Le richieste di permesso dovrebbero giungere al coordinatore casse almeno due settimane prima; la prassi vuole che sia tollerata la richiesta con una settimana di anticipo, tranne nei periodi “caldi” (festività natalizie). La modifica in aumento della durata del turno di lavoro da parte del datore è invece richiesta costantemente ogni settimana da sempre (in genere il turno passa da quattro a sei ore). A volte tale richieste sono effettuate anche

quotidianamente in sede di lavoro per far fronte ad affluenze alte della clientela. Non si rilevano pretese datoriali di modifica della collocazione temporale del turno di lavoro, se non con attività volontaria da parte di due lavoratrici.

I contratti part-time dello stabilimento Ikea di Roma presso cui il lavoratore è impiegato, sono più di cento. La maggior parte dei contratti sono a 16 ore. Vi è una minoranza di contratti a 24 e 30 ore, contro un orario settimanale a tempo pieno di 38 ore. La problematica principale del lavoro a tempo parziale rilevata durante l'intervista è rappresentata dal numero di ore settimanali lavorate: il part-time è una tipologia ottimale di contratto che riesce a far conciliare i tempi di lavoro e di vita privata, ma 16 ore sono nettamente insufficienti a poter sostenere spese quotidiane per vivere dignitosamente. Generalmente, gli addetti alle casse vorrebbero lavorare più ore (almeno 20) ma l'azienda consente di rado questa trasformazione di orario.

Scoraggiato da ciò, il lavoratore ascoltato non ha concesso al coordinatore cassiere la disponibilità all'elasticità dell'orario di lavoro nel corso dell'ultimo anno.

I vertici aziendali spiegano il perché di un orario part-time più lungo col fatto che codesto orario rappresenta per il lavoratore un'opportunità per poter cercare una seconda attività: in realtà, è convinzione del nostro interlocutore che il datore di lavoro persegua obiettivi di produttività soddisfacendo le proprie esigenze di turnistica, frenando gli errori di distrazione alle casse, e riuscendo contenere il costo dei contributi statali versati.

È diffuso il malessere del lavoratore dovuto alla voglia di lavorare più ore (tranne che per cassiere con figli piccoli): molti addetti alle casse sono generalmente contenti di lavorare ore supplementari (la retribuzione oraria subisce un aumento del 35%, che giunge al 130% per le festività e le domeniche a dicembre). Sembra che abbia ottenuto un part-time a più ore settimanali chi, senza particolari meriti professionali, si è solamente mostrato più disposto all'orario elastico. Esigenze principi dei cassieri sono un contratto part-time "rigido" ad almeno 24 ore, ed una crescita professionale visibile. Il lavoro in cassa dura ormai da quattro anni, e se l'intervistato avesse la possibilità di diventare responsabile di reparto sarebbe ben lieto di lavorare a full-time: nelle condizioni attuali, si rilevano diverse problematiche rispetto alla possibilità di ricevere prestiti bancari.

I rapporti umani con il resto del personale sono buoni. Il lavoratore però non partecipa ad attività sindacali perché non si sente rappresentato: pensa che ci sia bisogno di una forza sindacale al di fuori della triplice, dato che il sindacato presente ora in Ikea Roma è assente, debole e compiacente. Se potesse rivolgersi al Legislatore chiederebbe sicuramente di fissare a 24 il minimo numero di ore settimanali dei contratti part-time. La sua conoscenza dell'ambiente professionale Ikea in altre parti d'Italia, spinge l'intervistato ad affermare che a Milano le cassiere sono più pagate. Infatti, Ikea Roma è sempre aperta la domenica, ma sul contratto la domenica è giorno lavorativo retribuito con il 55% l'ora in più (100% a Milano e Bologna)¹⁴⁵.

¹⁴⁵ L'ultimo accordo aziendale integrativo Ikea Italia è del 13 giugno 2001.

12. TRASPORTI*

12.1 Quadro generale

Compatibilità ambientale, volumi asimmetrici di traffico merci e passeggeri, strutture da ammodernare: sono questi i nodi critici del comparto trasporti in Italia, di recente evidenziati dal rapporto *Trasporti in Italia: oggi e domani* della Società geografica italiana. Il livello di erogazione e utilizzo dei servizi si attesta al di sotto della media comunitaria. Per quanto riguarda il trasporto ferroviario, solo l'8% del trasporto merci si avvale del treno, contro quasi il 14% dell'Ue. Sotto la soglia comunitaria anche il trasporto persone. A livello di infrastrutture, l'Italia è al quarto posto in Europa per chilometri di binari (quasi 16.000 chilometri, dopo Germania, Francia e Gran Bretagna che ne hanno rispettivamente 44.730, 31.740 e 16.991), ma l'estensione della rete è pressoché invariata da anni. Più nel dettaglio, scendono le indicazioni dell'*indagine congiunturale 2005 di Federtrasporti*¹⁴⁶. Il trasporto ferroviario di media e lunga percorrenza (Trenitalia) sembrerebbe uscire dalla fase negativa che ne ha caratterizzato la dinamica in questi ultimi anni, seppur con variazioni decisamente modeste. Nel primo semestre del 2004 la domanda di viaggiatori soddisfatta è comunque aumentata dello 0,8%; nei tre mesi successivi, tale variazione si attesta allo 0,6% e le previsioni formulate per l'intero semestre sono nel complesso positive. Superiore, invece, agli standard comunitari il volume di **trasporto su strada**¹⁴⁷, dove si concentra l'87% circa del totale del trasporto merci, contro il 75% a livello dell'Ue. La rete stradale italiana è lunga 167.700 km, divisa tra provinciale (120.000 km), statale (quasi 47.000) e autostradale (poco meno di 6.500). Quest'ultima è al quarto posto in Europa come chilometri di rete ogni mille chilometri quadrati: 21,5 contro i 55,8 belgi, i 55,1 olandesi e i 33,8 tedeschi. Profondo il divario qualitativo tra il Sud e il Centro-Nord. Il trasporto passeggeri su strada vede per le autolinee statali, nel primo semestre 2004 una stabilizzazione della ripresa emersa dalla fine 2002 e, infatti, il saldo fra i casi di aumento e di diminuzione della domanda soddisfatta in termini di viaggiatori è risultato nullo. In termini previsionali, però, dovrebbe aumentare la

* A cura di Valentina Cardinali.

¹⁴⁶ I risultati sono stati ottenuti in base all'elaborazione dei dati forniti da un campione di aziende che operano nel settore dei trasporti per quanto riguarda le modalità terrestri mentre per il trasporto aereo sono stati utilizzati i dati di traffico elaborati da Assaeroporti e per quello marittimo i dati rilevati da Confitarma e Assoport. Per il trasporto delle merci, sono stati esaminati per il trasporto su rotaia i dati forniti da Fs SpA, mentre per quello su gomma sono state elaborate le informazioni fornite da 60 aziende fra le più significative aderenti all'Anita - Associazione nazionale imprese di trasporti automobilistici. Tale indagine Federtrasporti evidenzia: a) per il trasporto merci: In base ai dati disponibili (Trenitalia-Cargo), si rileva infatti che la domanda soddisfatta nel primo semestre è cresciuta complessivamente dell'1,6% e del 4,1% rispettivamente in termini di tonnellate e di tkm. Nei successivi tre mesi dell'anno in corso, tali percentuali, anche se di poco, aumentano attestandosi rispettivamente al 2,3% e 4,3%. Hanno contribuito positivamente il trasporto sia tradizionale sia combinato, quest'ultimo in particolare grazie ad un incremento sostenuto dei trasporti containerizzati. Per quanto riguarda la destinazione, è il mercato interno a trainare la ripresa;

¹⁴⁷ L'indagine congiunturale sul 2004 di Federtrasporti evidenzia che nei primi otto mesi del 2004 il trasporto autostradale merci ha toccato un ritmo di crescita sostenuto, pari al 4%

domanda soddisfatta in quanto, anche se indicata costante dalla maggior parte delle imprese, in nessun caso è stata prevista in diminuzione in termini sia di viaggiatori sia di viaggiatori-km. Per quanto riguarda il trasporto autostradale, nonostante la congiuntura economica attuale ed in particolare il rincaro dei carburanti, il traffico sulla rete italiana continua ad aumentare, seppur con ritmi di crescita inferiore al passato, e nei primi otto mesi del 2004 la variazione è stata dell'1,3%. Per quanto riguarda il **trasporto aereo**¹⁴⁸ il volume passeggeri si scontra con scali ancora sottodimensionati rispetto a quelli europei. Fiumicino, (RM) con i suoi quasi 26 milioni di passeggeri, cui si aggiungono i 700.000 di Ciampino (RM), e Milano Malpensa, con quasi 19 milioni di viaggiatori (più i 7 di Linate), costituiscono i due grandi *hub* italiani. Ma Roma è solo settima nella graduatoria Ue dei maggiori scali, mentre Milano è quattordicesima. I complessivi 91 milioni di passeggeri si distribuiscono poi in una lunga lista di piccoli scali (23 in tutto) con un traffico annuo superiore alle 500.000 unità. I dati Federtrasporto evidenziano che, dopo l'incremento annuo del 10% nel 2003, in base ai dati disponibili relativi ai primi dieci mesi del 2004, il settore ha tuttavia proseguito la sua crescita continuando ad aumentare al ritmo dell'8%; tale andamento è però determinato da un incremento decisamente modesto del traffico nazionale, 1%, e da uno decisamente più sostenuto di quello internazionale, 14% (rispettivamente il 44% e 55% del traffico del periodo, quote che risultano nel tempo rispettivamente in diminuzione ed in aumento). Il **trasporto portuale**¹⁴⁹ sta vivendo un *trend* positivo che stima una crescita dei volumi di traffico del 7% nei prossimi 10 anni, ma subisce una forte concorrenza dalle aree spagnole e del Mare del Nord. Nella graduatoria europea, Genova, primo porto italiano, si colloca all'ottavo posto e Trieste all'undicesimo. Per i container nel Mediterraneo, Gioia Tauro e Genova sono rispettivamente al primo e al terzo posto fra gli scali europei. Tra le criticità, problemi di privatizzazione, scarsa specializzazione, offerta spesso inadeguata alla domanda di

¹⁴⁸ L'indagine congiunturale sul 2004 di Federtrasporti evidenzia per il trasporto merci aereo che nei primi dieci mesi del 2004, le tonnellate trasportate sono aumentate del 4%, dinamica determinata esclusivamente dal trasporto merci avio, 5,5%, mentre quello aereo di superficie (dopo la crescita sostenuta rilevata nel recente passato) segna una flessione del 6,5% (rispettivamente 89% e 11% del traffico di periodo); in diminuzione anche il traffico postale, che in questo periodo è diminuito di quasi quattro punti percentuali. Tutti i principali aeroporti hanno comunque contribuito alla crescita di questo mercato, soprattutto Malpensa, dove le tonnellate sono aumentate complessivamente di quasi il 10%; a Fiumicino, che con incidenza sul totale del 16% è secondo solo a Malpensa (47%), la crescita è stata invece del 5%.

¹⁴⁹ "Il comparto marittimo italiano si presenta alle soglie del nuovo millennio con positive coordinate di riferimento. Quasi 26.300 milioni di euro di produzione annua, pari a circa il 2,3% del Pil italiano; oltre 356.000 unità di lavoro occupate nel complesso (circa l'1,5% dell'occupazione totale nazionale), di cui 185.830 direttamente nelle attività marittime e le restanti in settori economici attivati a monte (88.985) e a valle (81.260). Un impatto complessivo sull'economia nazionale pari a 2,154 (per ogni euro di domanda aggiuntiva si attivano nell'economia italiana 2,154 euro) e sull'occupazione nazionale pari a 1,916 (ogni unità di lavoro aggiuntiva comporta la creazione di ulteriori 0,916 unità di lavoro nel paese). Le attività marittime industriali considerate, incorporando in sé una funzione prevalentemente commerciale, segnalano un impatto incisivo sull'economia e sull'occupazione nazionale: trasporti marittimi (12.600 milioni di euro), nautica da diporto – comprensivo dell'indotto del turismo nautico – (5.155 milioni di euro), attività ausiliarie dei trasporti marittimi – Agenti marittimi, Terminalisti, ecc. – (3.455 milioni di euro), pesca (2.925 milioni di euro) e cantieristica mercantile (2.515 milioni di euro). Per quanto riguarda la partecipazione settoriale alla determinazione dell'occupazione complessiva, si registra un apporto diretto della pesca (63.300 Unità di lavoro, comprensive delle circa 20.000 Unità non regolari stimate dall'Istat) e indiretto del comparto dei trasporti marittimi (60.930 Unità di lavoro a monte). Il valore generale delle 310.540 Unità di lavoro relative alle attività marittime economiche, appare generato nella seguente ripartizione (al lordo delle duplicazioni): 88.850 pesca, 82.220 nautica da diporto (comprensiva delle 61.000 Ula stimate per l'indotto del turismo nautico), 81.510 trasporti marittimi, 44.460 attività ausiliarie dei trasporti marittimi e 32.650 cantieristica mercantile", Censis, *Il Rapporto sull'economia del mare*, 2002.

trasporto intermodale. I problemi di inquinamento (che nel settore dei trasporti raggiunge i massimi livelli in Europa), costano agli italiani 72 miliardi di euro. Solo Inghilterra, Francia e Germania presentano tassi d'inquinamento più elevati. Il riequilibrio gomma-ferro viene indicato dal rapporto della Società geografia Italiana come unico rimedio: "Terra, aria e mare vanno intese come sinergiche e complementari e non più in competizione tra di esse". Nel trasporto marittimo passeggeri, i dati Federtrasporto evidenziano come nel primo semestre del 2004 il numero dei passeggeri sia aumentato su base tendenziale del 7%, nonostante le diminuzioni verificatesi a Genova e Venezia, dove il traffico è diminuito rispettivamente del 12% e 10% (il 7% e 3% del traffico nel 2003). Molto sostenuti sono stati invece gli incrementi rilevati negli altri porti, in particolare a Livorno, Savona e Palermo dove, rispetto allo stesso periodo del 2003, gli incrementi in valore assoluto sono stati di 264, 154 e 90 mila passeggeri. In base ai dati disponibili sul traffico crocieristico nei porti italiani, inoltre, nel 2004 i passeggeri interessati dovrebbero essere circa 4,2 milioni, ossia il 4% in più rispetto al 2003. Tale crescita dovrebbe addirittura raggiungere i dodici punti percentuali nel 2005. Nell'insieme, come evidenza il Rapporto Censis¹⁵⁰ i settori marittimi italiani generano una produzione complessiva ben superiore a quella dei numerosi comparti produttivi nazionali tradizionali, quali il tessile-abbigliamento (23.714 milioni di euro), poste e telecomunicazioni (22.991), gli autoveicoli (9.425), l'industria del legno (6.408). Anche in termini occupazionali, la dimensione del comparto marittimo unitariamente inteso appare rilevante, superando settori come le poste e telecomunicazioni (260.200 Ula), l'industria del legno (196.300 Ula), e facendo registrare un valore aggiunto per addetto decisamente superiore a comparti quale il tessile-abbigliamento (748.400 Ula). Un confronto fra comparti marittimi europei, evidenzia che il 2,3% del Pil italiano è superiore alla media europea (1,6%) e di poco inferiore ai valori di paesi come Olanda (3,7%) o Regno Unito (3,5%). Anche dal punto di vista occupazionale, l'Italia mostra una incidenza quasi doppia rispetto all'Olanda e praticamente identica al Regno Unito, confermando una quota di circa il 12,4% nell'occupazione marittima diretta europea e del 15% in quella totale (diretta più indotta a monte ed a valle).

Nel complesso, le tabelle alla fine del paragrafo, evidenziano le tendenze al 2004 del trasporto merci e passeggeri in generale. I dati dell'indagine congiunturale Federtrasporto 2005 consentono di disporre di una panoramica del settore rispetto ad alcuni item significativi, tra cui occupazione e costo del lavoro, dal 1998 al II semestre 2004. Le indicazioni raccolte sull'andamento dei fattori produttivi mettono in evidenza le crescenti difficoltà in cui si trovano le aziende del settore. Considerando sia il livello degli investimenti sia l'occupazione, il saldo fra le risposte di crescita e diminuzione è sempre negativo. Per quanto riguarda più specificatamente, l'assetto occupazionale del settore, l'ultima rilevazione Istat sulle forze lavoro evidenzia per il settore trasporti il seguente quadro, articolato per trimestri e per macroarea geografica. Nonostante i trend evidenziati, tuttavia, il settore trasporti resta un bacino potenzialmente in espansione per quanto riguarda il lavoro sommerso. I dati ISE al 2002 evidenziano che il 18,6% del personale impiegato nei trasporti è irregolare contro il 15,6% del 1992. Per quanto riguarda la prospettive occupazionali nel settore l'indagine Manpower 2005¹⁵¹ evidenzia che dopo due trimestri di segno negativo, i datori di lavoro del comparto *Trasporti e Comunicazione* anticipano il più alto livello di ottimismo (+13%), evidenziando inoltre l'incremento congiunturale più ampio tra i settori (+22%). "I datori di lavoro italiani hanno anticipato una cauta propensione a creare nuovi posti

¹⁵⁰ Censis, *Il Rapporto sull'economia del mare*, 2002.

¹⁵¹ Condotta su un campione rappresentativo di 1.002 datori di lavoro per individuare il trend dell'occupazione tra aprile e giugno 2005.

di lavoro. Sebbene non si rilevi alcuno slancio significativo, l'indagine evidenzia un'inversione di tendenza rispetto alle previsioni negative espresse negli ultimi due trimestri", afferma Jonas Prising, amministratore delegato di Manpower Italia. "A piccoli passi, i datori di lavoro italiani riprendono fiducia e in un'ottica di crescita del paese manifestano la volontà di rimettere in moto il mercato del lavoro. Inoltre, stiamo probabilmente osservando i primi risultati dell'effetto della Legge Biagi".

Tab. 16 - Indicatori dell'offerta di trasporto merci nel 2004 - variazioni tendenziali

	1° semestre 2004	2° semestre 2004 (1)
Trasporto su gomma (2)	-10,1	-5
Trasp.ferroviario (3)	2,2	18,9
Trasporto marittimo (4)	4,2	6,3
- Navi da carico liquido	9,0	12,9
- Navi da carico secco	0,9	1,9
- Traghetti da trasporto combinato	3,6	5,0
- Portarinfuse polivalenti	0,0	0,0

1) I dati si riferiscono per il trasporto ferroviario della Divisione Cargo di Trenitalia al periodo luglio-settembre, per il trasporto marittimo alla situazione al 15 novembre. (2) I valori indicati sono i saldi fra le risposte di aumento e quelle di diminuzione sull'andamento dell'offerta nel 1° semestre del 2004 e nel 2° semestre del 2004. (3) Variazioni percentuali tendenziali dell'offerta di treni-km della Divisione Cargo di Trenitalia. (4) I dati si riferiscono alla composizione della flotta di bandiera italiana (navi sopra le 100 tsl) in termini di tsl; sono riportate le variazioni rispetto al 31 dicembre 2003 (periodo in cui vi erano 684 per un totale di 9 milioni di tsl, di cui nell'ordine riportato nella tabella 297, 172, 213 e 2 navi, in termini di tsl rispettivamente il 35%, 46%, 18% e 1%).

Fonte: Federtrasporto, F.S. e Confitarma.

Tab. 17 - Indicatori dell'offerta di trasporto passeggeri nel 2004

	1° semestre 2004	2° semestre 2004
Trasp. ferroviario (1)		
Trasp. regionale ferroviario	1,8	>0
Media e lunga percorrenza	-0,1	>0
Tpl grandi aziende (2)	40	34,4
Tpl p. e medie aziende (2)	-3,9	3,9
Trasp.autolinee statali (2)	-14,3	12,5
Trasp.marittimo (3)	-2,3	2,7
Crociera	-15,1	-2
Aliscafi, catamarani e u. veloci	0,0	-
Traghetti	3,6	5,0
Altre navi per trasporto pass.	0,0	-

(1) I dati si riferiscono all'offerta in termini di posti-km di Trenitalia; sono riportate le variazioni percentuali tendenziali per il primo semestre e le previsioni per il secondo semestre (>0: aumento). (2) I valori indicati sono i saldi fra le risposte di aumento e quelle di diminuzione sull'andamento dell'offerta (posti-km) nel 1° semestre del 2004 e nel 2° semestre del 2004. (3) I dati si riferiscono alla composizione della flotta di bandiera italiana (navi sopra le 100 tsl) in termini di tsl; sono riportate le variazioni percentuali al 31 giugno 2004 e al 15 novembre 2004 rispetto al 31 dicembre 2003 (periodo in cui vi erano 420 navi per un totale di 2,5 milioni di tsl, di cui nell'ordine riportato nella tabella 15, 84, 213 e 108 navi, in termini di tsl rispettivamente il 31%, 1%, 67% e 1%).

Fonte: Federtrasporto, F.S. e Confitarma.

Tab. 18 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle grandi realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>														
Aumento	24,4	52,9	34,9	38,2	24,1	26,1	35,7	50,0	42,3	33,3	29,2	32,1	40,0	34,5
Stabile	51,2	41,2	60,5	53,0	65,5	56,5	57,1	40,9	53,8	62,5	62,5	57,2	53,3	55,2
Diminuzione	24,4	5,9	4,6	8,8	10,4	17,4	7,2	9,1	3,8	4,2	8,3	10,7	6,7	10,3
<i>Offerta (Pkm)</i>														
Aumento	33,3	50,0	37,2	41,2	31,7	45,5	37,1	59,1	53,8	45,8	45,8	39,3	50,0	44,8
Stabile	35,7	18,8	53,5	47,0	53,3	40,9	40,7	27,3	42,3	45,8	41,7	39,3	40,0	44,8
Diminuzione	31,0	31,2	9,3	11,8	15,0	13,6	22,2	13,6	3,8	8,4	12,5	21,4	10,0	10,4
<i>Domanda (Viag.)</i>														
Aumento	26,2	29,4	23,3	55,9	41,7	60,9	66,7	72,7	33,3	41,7	50,0	53,6	42,9	48,3
Stabile	23,8	35,3	39,5	11,8	40,0	26,1	18,5	4,6	37,5	25,0	33,3	25,0	32,1	37,9
Diminuzione	50,0	35,3	37,2	32,3	18,3	13,0	14,8	22,7	29,2	33,3	16,7	21,4	25,0	13,8
<i>Domanda (Vkm)</i>														
Aumento	26,9	25,0	21,4	55,9	41,4	63,6	69,2	72,7	29,2	50,0	45,8	50,0	42,9	51,7
Stabile	26,9	37,5	40,5	11,8	39,7	18,2	11,5	18,2	41,7	25,0	37,5	25,0	32,1	34,5
Diminuzione	46,2	37,5	38,1	32,3	18,9	18,2	19,3	9,1	29,2	25,0	16,7	25,0	25,0	13,8
<i>Ricavi</i>														
Aumento	23,8	35,3	39,6	70,7	42,4	69,6	64,3	72,7	52,2	54,2	66,7	75,0	51,7	62,1
Stabile	16,7	11,8	25,6	11,8	42,4	17,4	25,0	9,1	8,7	16,7	25,0	14,3	27,6	27,6
Diminuzione	59,5	52,9	34,8	17,5	15,2	13,0	10,7	18,2	39,1	29,1	8,3	10,7	20,7	10,3
<i>Tariffe</i>														
Aumento	45,2	35,3	55,8	17,6	20,0	16,7	21,4	21,7	34,6	41,7	47,8	46,4	65,5	69,0
Stabile	54,8	64,7	44,2	82,4	80,0	83,3	78,6	78,3	65,4	58,3	52,2	53,6	34,5	31,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 18 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Ricavi/costi (2)</i>														
Aumento	36,1	41,2	31,0	44,4	52,5	71,4	39,1	37,5	20,0	45,5	50,0	60,9	40,0	33,4
Stabile	30,6	11,8	44,8	25,9	32,5	19,1	13,1	37,5	40,0	22,7	13,6	8,7	32,0	45,8
Diminuzione	33,3	47,1	24,1	29,7	15,0	9,5	47,8	25,0	40,0	31,8	36,4	30,4	28,0	20,8
<i>Investimenti</i>														
Aumento	41,5	50,0	50,0	38,2	42,1	66,6	57,2	57,2	50,0	34,8	31,8	42,9	42,8	39,3
Stabile	46,3	6,3	42,1	38,2	47,4	16,7	32,1	23,8	26,9	39,1	31,8	25,0	28,6	39,3
Diminuzione	12,2	43,8	7,9	23,6	10,5	16,7	10,7	19,0	23,1	26,1	36,4	32,1	28,6	21,4
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	36,1	68,8	41,2	50,0	50,0	45,5	59,3	65,0	50,0	40,9	57,2	59,3	50,0	38,5
Stabile	61,1	25,0	38,2	36,7	39,1	40,9	29,6	20,0	29,2	40,9	33,3	29,6	42,3	53,8
Diminuzione	2,8	6,2	20,6	13,3	10,9	13,6	11,1	15,0	20,8	18,2	9,5	11,1	7,7	7,7
<i>Occupazione</i>														
Aumento	25,0	25,0	34,3	30,0	25,5	39,1	28,6	22,7	26,9	26,1	50,0	17,9	17,1	36,0
Stabile	33,3	43,8	42,9	23,3	27,7	13,1	32,1	45,5	38,5	26,1	16,7	42,9	44,8	28,0
Diminuzione	41,7	31,3	22,9	46,7	46,8	47,8	39,3	31,8	34,6	47,8	33,3	39,2	37,9	36,0
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	70,3	37,5	58,3	56,5	88,9	77,3	62,5	78,3	66,7	73,1	93,1	89,7
Stabile	---	---	29,7	56,2	35,4	34,8	11,1	22,7	37,5	21,7	33,3	26,9	6,9	10,3
Diminuzione	---	---	0,0	6,3	6,3	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	58,3	68,8	48,6	59,3	64,4	62,5	63,0	71,4	40,0	47,8	50,0	59,3	42,4	42,3
Stabile	41,7	31,3	28,6	21,9	26,7	25,0	22,2	14,3	40,0	30,4	40,9	22,2	53,8	50,0
Diminuzione	0,0	0,0	22,9	18,8	8,9	12,5	14,8	14,3	20,0	21,8	9,1	18,5	3,8	7,7

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 19 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto pubblico locale nelle piccole e medie realtà aziendali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>														
Aumento	20,4	22,2	22,0	18,5	31,3	25,0	46,7	20,0	10,8	22,5	11,1	10,3	3,8	7,7
Stabile	75,5	75,0	73,2	81,5	65,6	75,0	35,6	80,0	89,2	75,0	88,9	89,7	88,5	88,5
Diminuzione	4,1	2,8	4,8	0,0	3,1	0,0	17,7	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	7,7	3,8
<i>Offerta (Pkm)</i>														
Aumento	16,7	33,3	22,0	18,5	29,0	27,8	45,6	22,5	10,8	27,5	8,3	10,3	3,8	7,7
Stabile	79,2	63,9	75,6	81,5	64,5	69,4	35,6	75,0	86,5	70,0	88,9	89,7	88,5	88,5
Diminuzione	4,1	2,8	2,4	0,0	6,5	2,8	18,8	2,5	2,7	2,5	2,8	0,0	7,7	3,8
<i>Domanda (Viagg.)</i>														
Aumento	34,7	36,2	36,6	25,9	34,4	38,9	36,7	27,5	21,6	22,5	22,3	13,8	23,1	26,9
Stabile	38,8	19,4	36,6	29,7	43,8	38,9	25,6	45,0	59,5	62,5	58,3	62,1	53,8	46,2
Diminuzione	26,5	44,4	26,8	44,4	21,8	22,2	37,7	27,5	18,9	15,0	19,4	24,1	23,1	26,9
<i>Domanda (Vkm)</i>														
Aumento	27,1	34,3	34,1	25,9	34,4	27,7	34,4	27,5	30,0	22,5	19,4	10,3	23,1	26,9
Stabile	47,9	31,4	41,5	44,4	43,8	55,6	30,0	57,5	57,5	62,5	63,9	69,0	57,7	53,9
Diminuzione	25,0	34,3	24,4	29,7	21,8	16,7	35,6	15,0	12,5	15,0	16,7	20,7	19,2	19,2
<i>Ricavi</i>														
Aumento	44,9	50,0	27,5	33,4	42,4	44,5	43,3	42,5	43,3	42,1	20,6	25,0	26,9	30,8
Stabile	28,6	19,4	45,0	40,7	24,3	36,1	23,4	32,5	45,9	44,7	52,9	53,6	50,0	42,3
Diminuzione	26,5	30,6	27,5	25,9	33,3	19,4	33,3	25,0	10,8	13,2	26,5	21,4	23,1	26,9
<i>Tariffe</i>														
Aumento	45,8	33,3	42,5	15,4	18,2	8,6	4,5	17,5	32,4	30,8	17,1	27,6	19,2	36,0
Stabile	52,1	66,7	57,5	84,6	81,8	91,4	95,5	82,5	67,6	69,2	82,9	72,4	80,8	64,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 19 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Ricavi/costi (1)</i>														
Aumento	46,9	52,9	34,4	43,7	41,7	54,2	54,2	43,3	31,0	25,9	23,0	28,6	21,1	26,4
Stabile	26,5	32,4	34,4	31,3	37,5	20,8	20,8	36,7	41,4	48,1	46,2	19,0	36,8	36,8
Diminuzione	26,5	14,7	31,2	25,0	20,8	25,0	25,0	20,0	27,6	25,9	30,8	52,4	42,1	36,8
<i>Investimenti</i>														
Aumento	26,5	30,4	35,0	46,2	53,3	41,2	42,1	32,4	35,3	38,9	23,6	32,0	20,8	37,5
Stabile	59,2	43,5	47,5	46,2	43,3	55,9	54,5	56,8	61,8	52,8	67,6	64,0	62,5	45,8
Diminuzione	14,3	26,1	17,5	7,6	3,4	2,9	3,4	10,8	2,9	8,3	8,8	4,0	16,7	16,7
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	14,3	26,5	27,5	12,0	35,5	26,5	41,4	24,3	11,4	17,2	25,7	15,4	16,7	25,0
Stabile	79,6	67,6	67,5	84,0	61,3	70,6	50,6	64,9	68,6	77,1	65,7	73,1	70,8	62,5
Diminuzione	6,1	5,9	5,0	4,0	3,2	2,9	8,0	10,8	20,0	5,7	8,6	11,5	12,5	12,5
<i>Occupazione</i>														
Aumento	20,4	8,6	24,2	13,0	30,8	13,8	7,1	15,2	20,0	28,1	7,1	20,8	19,1	23,5
Stabile	61,2	82,9	57,6	65,2	65,4	82,8	88,2	72,7	70,0	56,3	85,8	70,8	57,1	58,8
Diminuzione	18,4	8,6	18,2	21,8	3,8	3,4	4,7	12,1	10,0	15,6	7,1	8,4	23,8	17,7
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	59,0	65,4	75,0	86,1	96,6	80,0	67,6	78,9	71,4	78,6	88,0	84,0
Stabile	---	---	41,0	34,6	25,0	13,9	3,4	20,0	32,4	21,1	28,6	21,4	12,0	16,0
Diminuzione	---	---	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	18,3	21,2	22,5	16,0	25,8	11,8	40,4	22,2	14,3	8,3	22,2	15,4	12,5	16,7
Stabile	77,6	78,8	70,0	80,0	71,0	82,4	51,7	63,9	74,3	80,6	75,0	73,1	70,8	66,6
Diminuzione	4,1	0,0	7,5	4,0	3,2	5,8	7,9	13,9	11,4	11,1	2,8	11,5	16,7	16,7

(1) Fino al 1998, i dati si riferiscono all'andamento del fatturato.

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 20 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto passeggeri sulle autolinee statali (distribuzione percentuale delle risposte)

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Offerta (Posti)</i>												
Aumento	20,0	18,2	11,1	25,0	25,0	10,0	22,2	28,6	25,0	28,6	14,3	25,0
Stabile	80,0	72,7	83,3	75,0	75,0	70,0	55,6	57,1	75,0	71,4	85,7	62,5
Diminuzione	0,0	9,1	5,6	0,0	0,0	20,0	22,2	14,3	0,0	0,0	0,0	12,5
<i>Offerta (Pkm)</i>												
Aumento	20,0	18,2	31,6	25,0	31,3	10,0	22,2	21,4	25,0	28,6	14,3	25,0
Stabile	80,0	72,7	63,1	75,0	62,5	70,0	55,6	64,3	75,0	71,4	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	9,1	5,3	0,0	6,2	20,0	22,2	14,3	0,0	0,0	28,6	12,5
<i>Domanda (Viag.)</i>												
Aumento	40,0	27,3	44,5	50,0	31,3	20,0	22,2	42,9	58,3	50,0	28,6	25,0
Stabile	46,7	45,4	44,4	33,3	50,0	40,0	44,4	50,0	41,7	50,0	42,8	75,0
Diminuzione	13,3	27,3	11,1	16,7	18,7	40,0	33,4	7,1	0,0	0,0	28,6	0,0
<i>Domanda (Vkm)</i>												
Aumento	33,3	27,3	38,9	50,0	31,3	20,0	22,2	35,7	58,3	33,3	28,6	37,5
Stabile	53,3	45,4	50,0	33,3	50,0	50,0	44,4	57,1	41,7	66,7	42,8	62,5
Diminuzione	13,3	27,3	11,1	16,7	18,7	30,0	33,4	7,2	0,0	0,0	28,6	0,0
<i>Ricavi</i>												
Aumento	40,0	36,4	44,4	41,7	62,5	20,0	22,2	42,9	50,0	42,9	57,1	50,0
Stabile	53,3	36,4	50,0	50,0	31,3	40,0	55,6	35,7	41,7	57,1	14,3	50,0
Diminuzione	6,7	27,2	5,6	8,3	6,2	40,0	22,2	21,4	8,3	0,0	28,6	0,0
<i>Tariffe</i>												
Aumento	26,7	9,1	0,0	16,7	31,3	18,2	55,6	21,4	33,3	28,6	28,6	25,0
Stabile	73,3	90,9	100,0	83,3	68,7	81,8	44,4	78,6	66,7	71,4	71,4	75,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

segue tab.

Tab. 20 segue

	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>
<i>Investimenti</i>												
Aumento	26,7	30,0	27,8	27,3	26,7	10,0	11,1	53,8	27,3	33,3	14,3	25,0
Stabile	73,7	70,0	72,2	72,7	73,3	90,0	66,7	46,2	54,5	50,0	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,2	0,0	18,2	16,7	28,6	12,5
<i>Produttività dei mezzi</i>												
Aumento	14,3	27,3	47,1	9,1	35,7	0,0	28,6	15,4	25,0	28,6	28,6	25,0
Stabile	85,7	72,7	47,1	90,9	35,7	70,0	57,1	84,6	50,0	57,1	57,1	62,5
Diminuzione	0,0	0,0	5,8	0,0	28,6	30,0	14,3	0,0	25,0	14,3	14,3	12,5
<i>Occupazione</i>												
Aumento	15,4	0,0	12,5	0,0	25,0	30,0	0,0	25,0	36,4	14,3	14,3	12,5
Stabile	84,6	100,0	81,2	100,0	75,0	70,0	100,0	66,7	63,6	85,7	85,7	87,5
Diminuzione	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Costo del lavoro</i>												
Aumento	50,0	27,3	56,3	81,8	93,3	81,8	87,5	78,6	100,0	83,3	100,0	100,0
Stabile	50,0	72,7	43,7	9,1	6,7	18,2	12,5	21,4	0,0	16,7	0,0	0,0
Diminuzione	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>												
Aumento	28,6	18,2	47,1	18,2	46,7	0,0	25,0	15,4	33,3	33,3	14,3	0,0
Stabile	71,4	63,6	41,2	81,8	33,3	80,0	62,5	84,6	41,7	66,7	71,4	87,5
Diminuzione	0,0	18,2	11,8	0,0	20,0	20,0	12,5	0,0	25,0	0,0	14,3	12,5

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 21 - Andamento tendenziale dei principali indicatori del trasporto di merci su strada (distribuzione percentuale delle risposte)

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>
<i>Offerta (tonn.)</i>														
Aumento	48,5	51,2	25,8	45,8	47,8	43,9	42,4	41,0	25,0	46,3	27,9	34,5	26,6	25,0
Stabile	37,9	37,2	35,5	35,6	32,8	43,9	42,4	34,4	39,3	35,2	37,7	34,5	36,7	45,0
Diminuzione	13,6	11,6	38,7	18,6	19,4	12,1	15,2	24,6	35,7	18,5	34,4	31,0	36,7	30,0
<i>Dom. nazionale (tonn.)</i>														
Aumento	41,8	42,9	26,8	31,5	37,3	28,8	32,8	25,9	26,0	34,0	35,8	30,2	20,8	24,5
Stabile	40,0	40,0	30,4	40,7	36,1	47,5	44,8	29,6	40,0	34,0	41,5	30,2	37,7	41,5
Diminuzione	18,2	17,1	42,8	27,8	26,2	23,7	22,4	44,3	34,0	32,0	22,7	39,6	41,5	34,0
<i>Dom. nazionale (tkm)</i>														
Aumento	38,3	32,3	23,4	28,9	36,7	27,5	34,5	18,7	27,3	33,3	28,3	25,5	17,8	24,4
Stabile	51,1	41,9	40,4	46,7	38,8	52,9	41,8	39,6	38,6	38,1	50,0	31,9	44,4	40,0
Diminuzione	10,6	25,8	36,2	24,4	24,5	19,6	23,7	41,7	34,1	28,6	21,7	42,6	37,8	35,6
<i>Dom. internaz. (tonn.)</i>														
Aumento	42,0	36,4	17,4	44,4	45,8	38,5	35,3	34,7	17,1	25,6	14,3	17,8	22,7	18,1
Stabile	32,0	33,3	37,0	35,6	33,3	46,2	45,1	20,4	19,5	41,1	35,7	40,0	34,1	36,4
Diminuzione	26,0	30,3	45,6	20,0	20,8	15,4	19,6	44,9	63,4	33,3	50,0	42,2	43,2	45,5
<i>Dom. internaz. (tkm)</i>														
Aumento	40,9	26,7	17,0	37,5	41,5	30,2	32,6	26,2	18,9	21,2	15,3	22,0	17,9	12,8
Stabile	38,6	40,0	41,5	42,5	36,6	55,8	45,7	28,6	29,7	39,4	38,5	31,7	38,5	41,0
Diminuzione	20,5	33,3	41,5	20,0	22,0	14,0	21,7	45,2	51,4	39,4	46,2	46,3	43,6	46,2
<i>Fatturato</i>														
Aumento	57,6	48,9	30,7	50,8	59,7	53,8	55,4	49,2	31,6	48,2	38,3	36,2	33,9	29,8
Stabile	24,2	24,4	27,7	23,0	16,4	29,2	30,8	18,0	26,3	18,5	26,7	25,9	23,7	33,3
Diminuzione	18,2	26,7	41,6	26,2	23,9	17,0	13,8	32,8	42,1	33,3	35,0	37,9	42,4	36,9

segue tab.

Tab. 21 segue

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.	I sem.	II sem.
<i>Tariffe nazionali</i>														
Aumento	84,2	12,5	3,3	5,3	14,1	18,0	14,8	3,7	5,7	3,8	7,0	9,3	14,8	9,2
Stabile	14,0	85,0	75,0	80,7	81,3	73,8	78,7	87,0	83,0	78,8	70,2	74,0	61,1	70,4
Diminuzione	1,8	2,5	21,7	14,0	4,7	8,2	6,6	9,3	11,3	17,4	22,8	16,7	24,1	20,4
<i>Tariffe internazionali</i>														
Aumento	94,0	8,9	0,0	6,3	8,2	16,0	11,8	7,0	7,0	10,3	9,3	6,5	11,9	9,5
Stabile	6,0	73,5	68,0	72,9	79,6	76,0	78,4	76,7	74,4	61,5	65,1	69,6	54,8	64,3
Diminuzione	0,0	17,6	32,0	20,8	12,2	8,0	9,8	16,3	18,6	28,2	25,6	23,9	33,3	26,2
<i>Investimenti</i>														
Aumento	43,1	50,0	41,5	44,1	38,8	38,1	40,6	30,0	37,1	42,3	23,3	25,9	17,5	19,6
Stabile	38,5	40,0	43,1	39,0	40,3	50,8	50,0	50,0	40,7	38,5	55,0	46,3	50,9	48,2
Diminuzione	18,5	10,0	15,4	16,9	20,9	11,1	9,4	20,0	22,2	19,2	21,7	27,8	31,6	32,2
<i>Produttività dei mezzi</i>														
Aumento	25,0	33,3	17,5	14,8	24,2	13,8	21,6	13,1	17,9	24,5	16,9	20,0	10,7	14,5
Stabile	64,1	48,9	63,5	68,9	57,6	70,8	64,6	62,3	62,5	58,5	66,2	52,7	66,1	65,5
Diminuzione	10,9	17,8	19,0	16,4	18,2	15,4	13,8	24,6	19,6	17,0	16,9	27,3	23,2	20,0
<i>Occupazione</i>														
Aumento	36,9	35,7	32,8	41,7	42,4	28,1	27,7	26,2	32,7	34,0	26,7	16,1	17,5	13,8
Stabile	47,7	52,4	50,0	41,7	48,5	56,3	63,1	59,0	52,8	54,7	56,7	64,3	61,4	65,5
Diminuzione	15,4	11,9	17,2	16,7	9,1	15,6	9,2	14,8	14,5	11,3	16,6	19,6	21,1	20,7
<i>Costo del lavoro</i>														
Aumento	---	---	82,8	80,0	81,6	84,4	82,8	66,1	82,1	83,0	81,7	89,3	82,5	75,4
Stabile	---	---	17,2	20,0	18,5	15,6	17,2	33,9	17,9	17,0	18,3	10,7	17,5	24,6
Diminuzione	---	---	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Produttività del personale</i>														
Aumento	17,2	27,3	20,3	8,3	21,5	20,3	15,6	6,5	17,9	15,1	11,9	9,1	8,9	7,4
Stabile	71,9	56,8	64,1	81,7	69,2	70,3	76,6	80,6	62,5	75,5	79,6	72,7	78,6	83,3
Diminuzione	10,9	15,9	15,6	10,0	9,2	9,4	7,8	12,9	19,6	9,4	8,5	18,2	12,5	9,3

Fonte: Federtrasporto 2005.

Tab. 22 - Occupati dipendenti nel settore dei trasporti per ripartizione geografica (migliaia di unità)

	Trasporti			
	I trim. 2004	II trim. 2004	III trim. 2004	IV trim. 2004
Nord	344	367	396	349
Nord-Ovest	204	224	236	210
Nord-Est	140	143	160	139
Centro	161	154	151	158
Mezzogiorno	197	198	206	195
<i>Italia</i>	702	719	754	702

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2005.

Tab. 23 - Occupati indipendenti nel settore dei trasporti per ripartizione geografica (migliaia di unità)

Area geografica	Trasporti			
	I trim. 2004	II trim. 2004	III trim. 2004	IV trim. 2004
Nord	98	101	106	103
Nord-Ovest	53	49	57	62
Nord-Est	46	52	48	41
Centro	39	43	44	46
Mezzogiorno	38	57	53	41
<i>Italia</i>	175	201	203	191

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2005.

12.2 La contrattazione

A) FERROVIARI

Il Ccnl ferroviari con scadenza al 31/12/2006 disciplina all'art. 16 il contratto a tempo parziale come segue: "Le aziende possono procedere all'assunzione con contratto a tempo parziale ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 25.2.2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni, ovvero trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo le modalità di seguito stabilite. Caratteri generali del contratto a tempo parziale.

Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto all'orario giornaliero normale di lavoro (part-time orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione di servizio a tempo pieno limitatamente ad alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale);
- c) con articolazione della prestazione che realizzi una combinazione delle modalità di cui alle precedenti lettere a) e b) e preveda giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro (part-time misto)".

La durata della prestazione individuale, stabilita tra datore di lavoro e lavoratore sia nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato si prevede come non inferiore al 50% di quella ordinaria, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, non inferiore al 67% di quella ordinaria nei casi di assunzione con contratto a tempo parziale.

Tuttavia, in relazione a specifiche situazioni tecniche, produttive o organizzative, le parti a livello aziendale potranno definire articolazioni di orario inferiori e comunque non al di sotto dei

4 mesi in ragione d'anno. Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Rispetto al lavoro supplementare¹⁵², le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore di lavoro ordinario. In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende, esposti al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 10%, da calcolarsi su base settimanale. Ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000 l'eventuale rifiuto del lavoratore ad eseguire prestazioni di lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Rispetto al lavoro straordinario, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo le modalità previste dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Il Ccnl disciplina anche le ipotesi di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale: "L'impresa, compatibilmente con le esigenze aziendali e in funzione della possibile utilizzazione del lavoratore interessato, potrà accogliere le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al raggiungimento del limite del 10% della forza lavoro della unità produttiva interessata. Nella valutazione delle domande, l'azienda terrà conto dei seguenti criteri di preferenza:

- a) dipendente che deve seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza e/o etilismo;
- b) dipendente che deve assistere il coniuge ovvero il convivente nelle coppie di fatto ovvero un ascendente o un discendente sino al 2° grado oppure altro familiare (per quest'ultimo purché convivente) che sia portatore di handicap ovvero tossicodipendente;
- c) dipendente che deve assistere per grave malattia o infermità il coniuge ovvero un ascendente o un discendente sino al 2° grado oppure altro familiare (per quest'ultimo purché convivente);
- d) dipendente genitore con bambini di età non superiore a 13 anni, con riferimento al numero dei figli compresi nella stessa fascia di età, dando priorità al genitore unico;
- e) per la frequenza di corsi di studio regolari in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute ovvero abilitate a rilasciare titoli di studio legali o di corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale;
- f) attività di volontariato sociale, debitamente documentata.

In caso di parità di condizioni, ferma comunque la priorità delle esigenze aziendali e la fungibilità del lavoratore interessato, si farà riferimento all'anzianità di servizio".

In casi di gravi necessità del lavoratore e compatibilmente con le esigenze aziendali, l'impresa valuterà la possibilità di trasformare il contratto a tempo pieno in contratto tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della Legge 28.2.1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite

¹⁵² Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

complessivo del personale con contratto a tempo determinato. In caso di assunzioni di personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato le aziende¹⁵³ daranno priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Rispetto alle clausole elastiche, il Ccnl prevede che a seguito di accordo scritto tra lavoratore e azienda, a fronte di obiettive esigenze di servizio potrà essere concordato tra le parti lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata. Il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di almeno 10 giorni la variazione della collocazione temporale della prestazione. Il lavoratore che sia chiamato ad effettuare la propria prestazione in regime di flessibilità avrà diritto ad una indennità giornaliera pari a € 10,00.

B) CCNL TRASPORTO MERCI

L'ipotesi di rinnovo del Ccnl scaduto il 31/12/2003, è datata 29/1/2005 e prevede che le assunzioni con contratto a tempo parziale siano effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Si prevedono tre modalità di part-time: orizzontale, verticale, misto. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali. Il lavoratore già assunto con contratto a tempo parziale può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore a quanto previsto dal presente comma.

La prestazione giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore, fino a 6 ore la prestazione avverrà senza interruzioni. Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Tuttavia, con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità sopra descritte, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rsu o, in mancanza, delle Rsa aderenti alle Oo.ss. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di

¹⁵³ Quanto previsto al comma 2, dell'art. 5, D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dalla lettera c) del punto 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 26.2.2001, n. 100.

provvedimenti disciplinari. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

Decorsi cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

Nello specifico del lavoro supplementare, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è prevista la facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c) esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata. Fermo il suddetto tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Le prestazioni rese nella giornata di sabato saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal vigente Ccnl.

Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 16, si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione oraria comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 40%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale.

Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

L'accordo prevede anche la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il

ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 29 del presente Ccnl potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

In caso, invece, di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno prece-

dente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la Rsa, Rsu o delegato di impresa unitamente alle Oo.ss. territorialmente competenti; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

È consentita, comunque, l'attivazione di contratti part-time sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.

I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della Legge 300/70 come unità a tempo pieno.

C) CCNL TRASPORTO DI PERSONE

Il 14 dicembre 2004 le rappresentanze Asstra ed Anav con quelle di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl degli Autoferrotranviari-Internavigatori (Tpl-Mobilità) per il periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2007.

In relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale l'ipotesi contempla le tre tipologie (orizzontale, verticale, misto). Ferma restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro contrattuale convenuta a livello nazionale o eventualmente aziendale, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

I conseguenti trattamenti economici (nazionali e aziendali) saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua). Nella lettera-contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la distribuzione sarà definita anche con riferimento a turni articolati su una sola delle due fasce orarie prestabilite così determinate: prima fascia da inizio servizio fino alle ore 13, con possibilità di estensione fino alle ore 14 per oggettive esigenze aziendali previa informativa alle rappresentanze sindacali aziendali; la seconda dalle ore 14 a fine servizio. Nel contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale la prestazione è effettuata in modo continuativo, sia per i servizi urbani che per quelli extraurbani, fatta salva la possibilità a livello aziendale di concordare tra le parti aziendali le modalità di svolgimento non continuativo per tipologie particolari di servizio. Nei servizi extraurbani la prestazione lavorativa nel part-time orizzontale si intende effettuata in modo continuativo quando la stessa sia resa nell'ambito di un impegno giornaliero così determinato:

- per prestazioni inferiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero si ottiene aggiungendo alla prestazione giornaliera una quota pari al 30% della durata della stessa;
- per prestazioni pari o superiori alle 4 ore, la durata dell'impegno giornaliero, così come definito dalle vigenti norme, è di 8 ore.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie prestabilite non configura una fattispecie di clausola flessibile.

La prestazione giornaliera del part-time orizzontale non potrà essere inferiore a 50% dell'orario settimanale nazionale o aziendale ove esistente suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi. Per il part-time verticale la prestazione media settimanale non potrà essere inferiore al 35% della

predetta durata; per quanto attiene alla retribuzione, al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese; le retribuzioni, oraria e giornaliera, si determinano con le modalità stabilite dall'articolo 15 del Ccnl. 23 luglio 1976 e sulle basi individuate dall'art. 3 del Ccnl 27 novembre 2000; per i tempi accessori e complementari all'attività di guida del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle vigenti disposizioni di legge e di contratto nazionale; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre diritto alle indennità di trasferta e di diaria ridotta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno; ferma restando la disciplina, i trattamenti economici, nazionali e aziendali, relativi ai compensi ed indennità legati a particolari e/o effettive prestazioni, alla 13° mensilità, alla 14° mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate; per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni vigenti.

Nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato con il lavoratore, nella lettera di assunzione e/o trasformazione, in caso di specifiche esigenze organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore, ferma restando quale limite la durata settimanale dell'orario di lavoro prevista dal contratto nazionale o aziendale ove esistente. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore, da effettuare all'interno della fascia oraria prestabilita che precede e in continuità con la prestazione lavorativa¹⁵⁴. A livello aziendale, le aziende e le organizzazioni sindacali potranno convenire forme di compensazione del lavoro supplementare alternative a quelle previste. Le ore di lavoro eccedenti il lavoro supplementare così come sopra definito, possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto alla prestazione di lavoro eccedente quello supplementare, non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie per le ore eccedenti l'orario normale settimanale previsto dal Ccnl o da accordo aziendale ove esistente; fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, commi 1 e 3, del D.Lgs. n. 61/2000, come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, esaminate tra le parti a livello aziendale, il personale in forza può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un periodo di tempo prestabilito, al termine del quale al lavoratore interessato verrà ricostituito il rapporto a tempo pieno. Qualora il numero delle richieste di part-time risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

¹⁵⁴ Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione del 10% calcolata sulla quota oraria di cui all'articolo 11 del Ccnl. 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, sono retribuite con una maggiorazione del 25% calcolata sulla quota oraria di cui all'articolo 11 del Ccnl 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. La retribuzione prevista dai periodi precedenti è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il Tfr.

- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per quanto attiene il part-time nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

A livello aziendale le parti disciplineranno la precedenza nell'assunzione a tempo pieno dei lavoratori part-time, definendone i criteri di preferenza¹⁵⁵. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno, non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa¹⁵⁶.

Su accordo scritto tra lavoratore ed azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

Il lavoratore può esercitare un diritto di ripensamento in ordine alle clausole flessibili ed elastiche sottoscritte sufficientemente motivato, con un preavviso di 30 giorni e non prima di 5 mesi dalla attivazione delle clausole stesse per le seguenti motivazioni:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- gravi motivi di famiglia, opportunamente documentati;
- opportunità di lavoro integrativo, da documentare all'atto dell'effettiva formalizzazione del rapporto.

Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento, né può dare luogo ad alcun provvedimento disciplinare.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Sia le variazioni in aumento della prestazione lavorativa che le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni e sono compensate con una maggiorazione del 5%, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 11 del Ccnl 12 marzo 1980, utile ai fini del calcolo dell'indennità per il lavoro straordinario. Le predette maggiorazioni sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il Tfr.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di sospendere l'efficacia delle clausole

¹⁵⁵ Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 25 febbraio n. 61 come sostituito dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

¹⁵⁶ Come previsto dall'articolo 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come sostituiti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della salute.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro part-time, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

D) CCNL PORTUALI

Il Ccnl stipulato il 4 marzo 2005, pur confermando che è “prassi ordinaria l’assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo sviluppo dell’occupazione, e per una migliore espansione dell’attività aziendale”, anche con forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa utilizzabili a livello aziendale, tassativamente elencati (contratti a termine, lavoro a tempo parziale, contratto d’inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro temporaneo somministrato). I contratti di lavoro intermittente, di lavoro ripartito, di somministrato a tempo indeterminato, invece, non si applicano al settore.

La somma delle singole tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto d’inserimento/reinserimento e lavoro temporaneo somministrato regolamentate dal presente articolo non supererà il 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell’impresa o delle dotazioni previste dalle piante organiche delle Autorità Portuali.

Il lavoro a tempo parziale è specificatamente contemplato dall’art. 64 nelle tre modalità orizzontale, verticale, misto. Le Aziende/A.P. informeranno annualmente le Rsu/Rsa e/o rappresentanze sindacali delle Oo.ss. stipulanti il presente contratto, sull’utilizzo dei contratti di part-time e sul loro andamento anche in relazione al ricorso al lavoro supplementare/straordinario.

Le tipologie di part-time possono costituirsi di norma con durata della prestazione lavorativa non inferiore a 20 ore settimanali. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera sarà di tipo continuativo. Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l’indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell’orario nell’ambito del turno e secondo l’andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turni continui e avvicendati in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell’orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma.

Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita ai precedenti commi, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L’adozione da parte dell’azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a condizione che il lavoratore dia il consenso con specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l’assistenza dei componenti della

Rsu/Rsa e/o rappresentanze sindacali delle Oo.ss., stipulanti il presente contratto, indicate dal lavoratore; l'eventuale rifiuto del lavoratore già in forza non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare o gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il datore di lavoro potrà modificare in aumento la durata delle prestazioni lavorative, nel limite massimo del 20% della durata annua del contratto a tempo parziale concordato, a condizione che il lavoratore dia il consenso con specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza dei componenti della Rsu/Rsa e/o rappresentanze sindacali delle Oo.ss., stipulanti il presente contratto, indicate dal lavoratore; l'eventuale rifiuto del lavoratore già in forze non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare o gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa sino al limite del lavoro supplementare, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro, un preavviso di 48 ore, nonché, il diritto ad una compensazione economica nella misura del 10% di maggiorazione della quota oraria della retribuzione per ogni ora prestata al di fuori degli orari o degli schemi già concordati nella lettera di instaurazione del rapporto o in una successiva modificazione. È riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione tassativa, ove ne sia dimostrabile da parte del lavoratore l'incompatibilità con lo spostamento e con l'ampliamento dell'orario di lavoro:

1. assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente Asl;
2. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente Asl;
3. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno;
4. necessità di attendere ad altro rapporto di lavoro dipendente regolarmente instaurato con un minimo di 10 ore settimanali;
5. eventuali sopravvenute inidoneità allo svolgimento del rapporto di lavoro parziale con l'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche che riguardino lo stesso lavoratore saranno regolate attraverso la procedura prevista dall'art. 17 c. 2 e 3 della Legge n. 626/1994.

Venuta meno la necessità di cui alla precedente elencazione riprenderà efficacia la pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche già sottoscritte.

L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari; la sospensione dell'efficacia delle suddette clausole dovrà realizzarsi entro un mese dall'esercizio di tale facoltà.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e/o flessibili.

È facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare/straordinario in presenza di specifiche esigenze di servizio.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare/straordinario non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoro supplementare sarà retribuito con la maggiorazione del 18%.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione contrattuale prevista per il lavoro a tempo pieno.

Il numero massimo delle ore di lavoro supplementare / straordinario effettuabili non potrà superare, in ogni anno solare e mensilmente, il limite massimo complessivo del 20% della prestazione concordata e comunque non potrà superare quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno.

In sede aziendale, su richiesta del dipendente e col consenso del datore di lavoro, potrà avvenire un consolidamento, nell'orario di lavoro, del lavoro supplementare e/o straordinario svolto in via non meramente occasionale, previa verifica sull'utilizzo delle prestazioni stesse effettuate dal lavoratore per più di 12 mesi. La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, mediante la sottoscrizione di apposito contratto. Le parti possono anche stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata.

Il contratto è sottoscritto dal dipendente e dall'azienda/AP e diviene esecutivo il primo giorno del mese successivo. Analogo contratto è sottoscritto in caso di nuove assunzioni a part-time, ma con decorrenza della assunzione stessa.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di trasformare il lavoro da tempo parziale in lavoro a tempo pieno o viceversa non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, ove gli stessi siano disponibili ad accettare le eventuali clausole di elasticità e flessibilità che dovessero essere dichiarate dall'azienda /A.P.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda/A.P. terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: figli in tenera età (fino al compimento dell'ottavo anno di età) o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare), anche in relazione al loro numero; presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap, ovvero non autosufficienti che necessino di assistenza; problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera, o la presenza per l'orario giornaliero completo; motivi di studio (relativi alla frequenza di corsi regolari di studio di cui all'art. 29 – permessi per motivo di studio –) fino ad un limite massimo del 2% sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato.

A parità di condizioni, l'azienda/A.P. terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ovvero colpiti da effetti invalidanti di terapie salvavita, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da medico competente o da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno

prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni per le quali è prevista l'assunzione.

A parità di condizioni, il diritto di precedenza potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 20% (con arrotondamento all'unità superiore).

Ai soli fini delle disposizioni che disciplinano l'esercizio dell'attività sindacale (artt. 19-27 Legge 300/70), i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, qualunque sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della durata ridotta della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento. Gli elementi della retribuzione che costituiscono il trattamento economico vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno ed inoltre si specifica che: per gli effetti collegati all'anzianità di servizio (scatti) il periodo trascorso a tempo parziale vale per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre l'aumento è attribuito in proporzione ridotta in funzione della durata della prestazione lavorativa. I dipendenti con rapporto a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giornate di ferie: 1) pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se il tempo parziale è orizzontale; 2) proporzionale alle giornate di lavoro prestate, se il tempo parziale è verticale. Le festività cadenti nel periodo in cui il lavoratore è a tempo parziale dovranno essere corrisposte come previsto dal contratto proporzionandone la retribuzione alla ridotta prestazione.

E) TRASPORTO AEREO

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Ugl t.a. hanno stilato il 6 luglio 2004 il documento programmatico per il rinnovo contrattuale del personale di terra del trasporto aereo delle gestioni e dei servizi aeroportuali, che afferma la necessità di rivedere la disciplina degli istituti contrattuali vigenti alla luce della Legge 30/2003 e di decreti attuativi.

L'Accordo per il Rinnovo del contratto collettivo di lavoro degli **Assistenti di volo** Alitalia SpA, stipulato il 18 aprile 2004, prevede una seconda fase di contrattazione in cui definire anche le modalità di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, la seconda fase della contrattazione avviata il 25 Febbraio 2005, non ha toccato l'applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dalla Riforma.

Nella piattaforma contrattuale che accompagnava la contrattazione di rinnovo si prevedeva un "Contratto a tempo indeterminato a tempo parziale", definito come "part-time originario" e un'altra categoria definita come "part-time derivato". Nel primo caso il documento recitava: "Avuto riguardo alle caratteristiche peculiari del rapporto di lavoro a tempo parziale che consente, tra l'altro, di fornire una risposta positiva alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori, con la presente disciplina che costituisce parte integrante dell'accordo individuale si stabiliscono le modalità applicative dell'istituto del lavoro a tempo parziale. Le diverse forme di lavoro a tempo parziale disciplinate nel presente articolo si applicano sia al personale già in forza con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time derivato) che al

personale appositamente assunto con prestazione dell'attività lavorativa ridotta a tempo indeterminato (part-time originario). È data all'azienda la possibilità di procedere ad assunzioni part-time a tempo indeterminato nella misura minima di *nove mesi lavorativi su base annua*. La percentuale massima di assistenti di volo da assumere part-time a tempo indeterminato non potrà superare il 50% del personale in forza a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale al 1° gennaio dell'anno in cui si effettuano le assunzioni. L'individuazione dei periodi di prestazione dell'attività lavorativa nelle diverse forme di part-time disciplinate dal successivo punto (sul part-time derivato) sarà concordata tra la Compagnia, in relazione ad esigenze tecnico-organizzative, e l'assistente di volo, in relazione alle proprie esigenze”.

In relazione al cd. part-time derivato, sono previste le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a) presenza articolata nel corso dell'anno su base mensile fino ad un massimo di 6 mesi di inattività; in questo ultimo caso potranno essere richiesti massimo 5 mesi consecutivi di inattività;
- b) alternanza di tre settimane consecutive di attività lavorativa e di una settimana di inattività;
- c) alternanza di due settimane consecutive di attività lavorativa e di due settimane di inattività.

In ognuna delle tipologie di part-time succitate il Pnc mantiene la propria posizione nella lista di anzianità generale, indipendentemente dalla continuità della prestazione offerta.

La piattaforma contempla anche le ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato di ogni qualifica potrà fare richiesta di passaggio a tempo parziale ovvero di rientro a tempo pieno secondo le seguenti modalità: le domande di passaggio a tempo parziale, di rientro a tempo pieno, ovvero di trasformazione da una tipologia di part-time ad un'altra, devono essere fatte pervenire alla Compagnia entro il mese di settembre di ogni anno per avere effetto, se accolte, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'accoglimento delle domande di accesso alle diverse tipologie di part-time, ovvero di ripristino della prestazione lavorativa da part-time a full-time e viceversa, avviene compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda fermo restando che le richieste di ripresa full-time hanno precedenza rispetto a nuove assunzioni, anche a tempo determinato.

L'accesso dei lavoratori a tempo parziale avviene in base alle seguenti priorità:

- dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
- dipendenti con almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni;
- dipendenti genitori unici o affidatari;
- anzianità di servizio secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche;
- anzianità di qualifica (solo per il Ccp) secondo i criteri della lista di anzianità;
- anzianità anagrafica, secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche.

Il rientro a tempo pieno dei lavoratori a tempo parziale avviene in base alle seguenti priorità:

- dipendenti con figli o familiari conviventi portatori di handicap grave;
- dipendenti genitori unici o affidatari;
- dipendenti monoreddito con familiari a carico (in ordine decrescente partendo dal numero più alto);
- dipendenti con familiari a carico (in ordine decrescente partendo dal numero più alto);
- anzianità di servizio secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche;
- anzianità di qualifica (solo per il Ccp) secondo i criteri della lista di anzianità;
- anzianità anagrafica, secondo i criteri della lista di anzianità per le diverse qualifiche.

In generale, il contratto di lavoro a tempo parziale viene stipulato per iscritto. Il personale a

tempo parziale può richiedere variazioni delle modalità e quantità di effettuazione del part-time, o il rientro a tempo pieno, secondo le procedure prima citate. La Compagnia assicurerà il rientro a tempo pieno del personale a tempo parziale, *almeno al 20% di coloro che ne abbiano fatto richiesta con le modalità e nei tempi previsti e siano in possesso dei requisiti richiesti.*

L'assistente di volo assunto a tempo indeterminato part-time potrà chiedere per iscritto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno: la richiesta verrà presa in esame dall'Azienda in base alle esigenze tecnico organizzative e ai requisiti di cui al punto precedente.

Al fine di consentire al lavoratore a tempo parziale una predeterminazione dei tempi di lavoro e correlativamente dei residui tempi a propria disposizione, oltre ad una corretta programmazione dell'attività lavorativa, ed avuto riguardo alla peculiarità ed alle caratteristiche intrinseche dell'attività stessa, le Parti concordano sulle seguenti dislocazioni del periodo lavorativo nell'ambito dell'arco temporale di riferimento per le diverse tipologie di part-time individuate:

- per il personale part-time di cui alla lettera a) del presente paragrafo, l'attività lavorativa viene prestata su base mensile nell'ambito dei limiti ivi stabiliti;
- per il personale part-time di cui alle lettere b e c del presente paragrafo, l'attività lavorativa a tempo parziale viene prestata, nell'ambito dei limiti ivi stabiliti, con inizio del periodo di attività il giovedì della settimana lavorativa.

Ferma restando la predeterminazione della collocazione calendariale dell'attività lavorativa nell'ambito dell'arco temporale preso a riferimento, gli avvicendamenti verranno comunicati ai lavoratori a tempo parziale mediante la pubblicazione del turno del mese. A livello retributivo, in caso di contratto di lavoro a tempo parziale gli istituti retributivi e normativi sono direttamente riproporzionati in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

La spettanza annuale di ferie sarà determinata, rispetto alla previsione contrattuale, proporzionalmente ai mesi/settimane di servizio prestati nell'anno. Ferma restando la possibilità per il personale interessato di formulare richiesta scritta relativa a specifici periodi di godimento delle stesse, nell'ambito della definizione del nuovo sistema di richiesta/assegnazione ferie (per il quale si rimanda alla specifica "Procedura ferie" condivisa con le Rsa delle Oo.ss. stipulanti) saranno contemplati anche i criteri da applicare al personale in questione.

L'accordo siglato tra AirOne SpA e le organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, concernente il Contratto collettivo di lavoro del Personale di Terra della **Compagnia aerea AirOne SpA**, con decorrenza dal 1 maggio 2003 e scadenza il 30 aprile 2007, stabilisce "di dare attuazione alla riforma dei rapporti di lavoro di tirocinio e di formazione concordando la possibilità in capo ad AirOne di effettuare formazione interna sulla base di tirocini teorico pratici in un'ottica di continuità con l'avvio della riforma degli istituti contenuti nelle leggi, anche per rapporti professionalizzanti sulla base di percentuali di tirocinanti e rapporti stabiliti dalla legge. Eventuali deroghe e/o integrazioni potranno essere concordate con le Oo.ss.".

Per quanto concerne il contratto part-time, "Le parti concordano nel ritenere il contratto di part-time in tutte le sue configurazioni (verticale, orizzontale e misto) un valido strumento di incremento occupazionale rispondente alle esigenze effettive di vita dei lavoratori". Viene ammesso lo svolgimento del lavoro straordinario, calcolato di quanto previsto dall'art. 26¹⁵⁷ per esigenze obiettive, anche nei casi di rapporti di lavoro a termine. È, inoltre, esplicitato che è facoltà dell'azienda variare con preavviso di 48 ore anche nei confronti di rapporti di lavoro a termine, per ragioni produttive, organizzative, tecniche e sostitutive per le quali non è possibile

¹⁵⁷ Concernente il Lavoro straordinario, festivo, notturno, giorni festivi, riposo settimanale.

fare fronte con il normale organico, la distribuzione temporale della prestazione lavorativa¹⁵⁸ in conformità a quanto stabilito.

Nel caso riguardante la società **Meridiana SpA**, l'accordo siglato il 2 dicembre 2004 tra azienda e Oo.ss., per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro del personale di terra dipendente dalla società, riconosce il particolare momento congiunturale del mercato del trasporto aereo e, in tale prospettiva, suddivide in due differenti fasi il rinnovo del Ccl. La prima fase riguarda la parte economica per gli anni 2004-2005. Solo in una seconda fase, prevista entro la fine di febbraio 2005, verrà affrontata la discussione sulla piattaforma presentata dalle Oo.ss., con particolare riferimento:

- all'assetto delle relazioni industriali;
- all'assetto del mercato del lavoro;
- alla definizione di criteri certi ed esigibili per il riconoscimento di un premio di *performance* che sia in grado di garantire e di premiare adeguatamente la partecipazione dei lavoratori ai risultati d'impresa.

Nei colloqui intercorsi con le parti sindacali della **Società Aeroporti di Roma Handling SpA**¹⁵⁹, si rileva un utilizzo del contratto part-time in una quota inferiore al 20% del personale in media annua¹⁶⁰. Il dato deve tenere conto, in ogni caso, della forte componente di lavoro precario (prevalentemente con contratti stagionali) utilizzato nelle attività di scalo. In tal caso, è possibile osservare come solo il 3-4% degli operatori di scalo aeroportuali a tempi indeterminato si avvalga del contratto volontario part-time, di durata semestrale rinnovabile, oppure con applicazione definitiva, mentre tra gli operai meno del 5% usufruisce del medesimo contratto.

Nel caso del personale assunto con contratto stagionale, inoltre, va sottolineato come la media sia fortemente influenzata dagli incrementi di assunzioni legati ai mesi ritenuti ad alto traffico di aeromobili (giugno, luglio, agosto). Per tutte le tipologie di lavoratori, infine, si registra l'adozione della configurazione contrattuale di tipo "orizzontale", circoscrivendo solo ad alcuni casi le forme di tempo parziale verticale o misto. Il Contratto collettivo aziendale valevole per i piloti dipendenti dalla **Società Eurofly SpA**, stipulato il 10 maggio 2004 e avente validità dal 1 gennaio 2004 con scadenza normativa il 31 dicembre 2007, all'art. 4 riguardante il Lavoro a tempo parziale, scrive che: "La Compagnia potrà assumere Piloti a tempo parziale successivamente all'eventuale accoglimento delle domande di passaggio del personale già in forza. Il lavoro a tempo parziale potrà essere effettuato sia con presenze articolate nel corso dell'anno, sia con ridotta attività giornaliera, anche limitatamente ad alcuni periodi dell'anno.

La Compagnia potrà utilizzare Comandanti/Piloti a tempo parziale mediante trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro intercorrente con il personale in servizio a tempo pieno con Contratto a tempo indeterminato, nel limite massimo dell'8% del personale a tempo pieno e secondo le norme qui di seguito riportate.

Il lavoro a tempo parziale sarà effettuato con presenza articolata nel corso dell'anno per un minimo di 6 mesi, derivanti dalla somma dei periodi di attività.

I periodi di inattività potranno essere suddivisi in durate mensili.

L'individuazione dei periodi verrà effettuata dalla Compagnia in relazione alle esigenze

¹⁵⁸ In conformità a quanto stabilito dal D.Lgs. 61/2000 e successive integrazioni.

¹⁵⁹ Società che, nell'ambito del Gruppo Aeroporti di Roma SpA, svolge le attività di assistenza passeggeri e di rampa.

¹⁶⁰ Nel bilancio consuntivo 2004 risultavano 1.338 unità di personale, incluso quello assunto con contratto a tempo determinato.

tecnico/organizzative del Settore. La Compagnia si riserva la facoltà, nel rispetto della normativa di legge, di variare tali periodi e di disporre l'impiego a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale. La posizione in lista di anzianità non subisce modifiche per effetto di eventuali periodi di lavoro a tempo parziale. Le domande di passaggio a tempo parziale dovranno essere fatte pervenire all'Azienda entro il 30 aprile per avere effetto, se accolte, entro il 1° gennaio dell'anno successivo.

La Compagnia si riserva di accogliere le domande compatibilmente con le esigenze aziendali senza che ciò comporti incrementi di organico e predeterminando congiuntamente con l'interessato la durata del periodo per il quale viene accolta la domanda. In caso di maturazione del passaggio di aeromobile, o di avvio al comando, tale diritto rimane sospeso, salvo espressa rinuncia da parte dell'interessato, fino alla formalizzazione della richiesta di rientro a tempo pieno. Il trattamento economico sarà direttamente proporzionale alla ridotta durata della prestazione. Il periodo di godimento delle ferie, ridotte in maniera proporzionale, sarà prefissato dall'Azienda.

La maturazione dell'anzianità aziendale ai fini dell'applicazione di qualsivoglia trattamento economico e normativo di cui al presente Ccl verrà direttamente commisurata alla ridotta durata della prestazione.

F) TRASPORTO AUTOSTRADE

Il Ccnl per il personale dipendente da Società che operano nella viabilità e nei servizi collegati, è in fase di rinnovo dopo 17 mesi dalla scadenza del contratto. Le posizioni di datoriali e sindacati sono contrapposte: in particolare sulla questione dei contratti atipici è emersa, infatti, la volontà dei datoriali di non accettare alcun limite quantitativo complessivo all'istituzione degli stessi, con la richiesta di eliminare anche le percentuali che limitano l'utilizzo del lavoro a tempo determinato e della somministrazione (ex interinale). Secondo i sindacati, la logica conseguenza "sarebbero aziende completamente destrutturate, in cui contratti a termine, di somministrazione, di inserimento, di apprendistato, di lavoro a progetto la farebbero da padroni relegando ad un ruolo marginale il rapporto a tempo pieno ed indeterminato". Pertanto richiedono un comune impegno alla valorizzazione del tempo pieno ed indeterminato e la fissazione di una percentuale complessiva di utilizzo di tali strumenti. Anche sul piano della qualità degli strumenti di flessibilità da adottare il contrasto è profondo; il Sindacato richiede che vadano esplicitamente esclusi dal settore la somministrazione a tempo indeterminato ed il lavoro intermittente a chiamata. La controparte prospetta invece formulazioni che lasciano aperta la strada all'utilizzo di tali tipologie contrattuali. Per i Contratti a termine in generale, i sindacati chiedono che sia confermata la prelazione nell'utilizzo e nell'assunzione, attraverso la predisposizione di un sistema regolato di graduatorie. Le associazioni datoriali invece condizionano tali elementi alla predisposizione di un protocollo che ponga fuori dal contratto tali misure, collegandoli a riduzioni dei trattamenti retributivi per i nuovi assunti.

In tale contesto negoziale, tuttavia, la parte datoriale sta applicando la forma di contratto a tempo parziale che viene valutata, da tempo, coerente con le strategie di gestione del personale da parte dell'azienda.

12.3 Casi aziendali

FERROVIE NORD MILANO ESERCIZIO (FnME)*

La società Ferrovie nord Milano esercizio (FnMe) svolge l'attività di servizio ferroviario da 130 anni; svolge, inoltre, il servizio trasporto merci solo a partire dal 1.8.2003. Ha 2500 dipendenti, divisi tra le 3 società del gruppo secondo le seguenti proporzioni: 1.200 in FnMe. (infrastrutture e movimentazione, equivalente di Rfi); 1.200 in FnM Trasporti (equivalente di Trenitalia); 100 in FnM. Cargo. Di questi 2500 dipendenti, ad oggi (ottobre 2004), 140 sono stati assunti con Cfl; 39 con contratti di inserimento (assunti dal 1.7.2004); 30 con contratto di lavoro a termine stipulato entro il 31.12.2003 con la disciplina collettiva precedente all'emanazione del D.Lgs. n. 368/2003; 52 sono, infine, i *part-timers* (almeno 40 tra amministrazione e biglietteria), quasi tutti assunti con la tipologia contrattuale orizzontale.

Il ricorso al **part-time** è stato sinora assentito a fronte di precisa richiesta dei lavoratori, salvo che in due casi in cui l'azienda ha avuto bisogno di personale in biglietteria nelle giornate del venerdì e del sabato ed ha fatto, a tal fine, ricorso al part-time verticale.

Sono, comunque, presenti in aziende con contratto di lavoro part-time solo donne, tra i 35 ed i 45 anni, che hanno voluto trasformare il loro precedente rapporto a tempo pieno.

L'azienda ha inoltre provato a disciplinare tale trasformazione mediante l'individuazione di specifiche priorità e l'introduzione, con accordo sindacale, di apposita clausola di contingentamento.

Le tipologie di part-time originariamente proposte erano fisse:

- 1) part-time con turno di 4 ore al mattino;
- 2) part-time con turno di 4 ore al pomeriggio;
- 3) part-time con turno solo al pomeriggio e per un orario giornaliero (sei ore) pari ai due terzi di quello di un lavoratore comparabile a tempo pieno.

Le due tipologie pomeridiane non sono state affatto scelte dalle lavoratrici coinvolte.

Recentemente sono state elaborate ed emanate dall'Azienda due circolari che contengono proposte di modifica alla durata del turno delle lavoratrici, così da permettere lo spostamento del turno di cui al punto 1) da 4 a sei ore, previa espressa accettazione della dipendente.

Queste modifiche, se accettate, permetteranno di modificare l'orario di lavoro in modo strutturale.

Al momento dell'incontro, è in fase di discussione il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, scaduto il 31.12.2003; quindi la disciplina del part-time applicata in azienda è ancora quella rigida (L. n. 863/1984), non essendo state recepite nemmeno le prime innovazioni introdotte con il D.Lgs. n. 61/2000.

L'Azienda fa presente che, in caso di ricorso al part-time, si potranno verificare diversità nei percorsi di progressione della carriera dei dipendenti.

Nel regolamento interno, a tal proposito, è infatti specificato che a partire da un certo livello (quadro di livello più basso: 230 punti parametrali), i lavoratori non saranno più legittimati a richiedere la trasformazione del proprio rapporto in part-time.

In precedenza, ai fini della progressione in carriera non rilevava la valutazione discrezionale del management, ma l'espletamento di concorsi interni: il *part-timer* che vi prendeva parte e risultava idoneo all'incarico, di cui al bando di concorso, doveva però necessariamente consentire

* Caso a cura di Mario Emanuele.

alla trasformazione in full-time del proprio precedente rapporto di lavoro ad orario ridotto.

Adesso, in generale, da quando la progressione di carriera avviene meramente su scelta discrezionale del management, non si sono più verificati casi di progressione in carriera di lavoratori *part-timers*; sostanzialmente, dunque, da questo punto di vista è cambiato poco.

GRUPPO TRASPORTI TORINESI*

Il Gruppo trasporti torinesi è l'azienda di trasporto pubblico della città di Torino. L'azienda nasce nel 2003 dalla fusione della Azienda torinese trasporti e della Società torinese trasporti intercomunali. La società è organizzata in quattro divisioni (holding, trasporto pubblico locale, ferrovie, infrastrutture ed ingegneria) ed ha un giro di affari complessivo di circa 770 milioni di euro. Il gruppo gestisce la rete urbana e suburbana di Torino (8 linee tram, 100 linee autobus, 100 Km. di rete tranviaria e 1000 Km. di rete bus), la rete extraurbana (73 linee autobus per 3600 Km.) e la rete ferroviaria (2 linee in concessione per 82 Km., 1 linea gestita per conto di Trenitalia per 24 Km.), per un totale di 190 milioni di passeggeri per anno. In azienda trovano occupazione oltre 5 mila addetti, ripartiti in personale viaggiante, operai manutentori, personale impiegatizio. Poiché al momento dell'intervista il contratto nazionale di categoria non era stato ancora rinnovato e di conseguenza nessuna contrattazione a livello aziendale era stata ancora intavolata, i rapporti di lavoro a tempo parziale erano disciplinati in base alla normativa *ante* D.Lgs. 276. L'azienda non era dunque in grado di valutare l'effetto della nuova disciplina sull'organizzazione aziendale, tuttavia, stante il tipo di organizzazione aziendale e la peculiarità del servizio offerto, difficilmente farà ricorso alla maggior parte degli istituti contrattuali in esso disciplinati. Un certo interesse è invece rivolto verso il nuovo **part-time**, anche se esclusivamente immaginato per le mansioni impiegatizie.

Per quanto riguarda il **part-time e l'orario di lavoro** in generale, il Gtt ha rappresentato certamente un caso di studio interessante. I lavoratori a tempo parziale sono nel complesso 142, di cui 79 sono donne. Questi sono ripartiti come segue: 2 lavoratori nel reparto di manutenzione (70 operai in tutto), 70 tra il personale viaggiante (2870 addetti), 70 tra gli impiegati (562 lavoratori). Le quote di part-time femminile sono elevate sia in amministrazione (64 impiegate su 244) che tra il personale viaggiante (14 su 99).

Per ciò che riguarda il **personale viaggiante**, l'orario di lavoro normale per un *full-timer* si articola in una media di 40 ore settimanali su base multiperiodale (17 settimane), mentre quello di un *part-timer* è fissato in una media 36 ore settimanali nel medesimo arco temporale. Tutti i lavoratori a tempo parziale svolgono la loro prestazione lavorativa in modalità orizzontale, coprendo le due fasce orarie nelle quali l'intensità degli spostamenti urbani è maggiore: dalle 4 alle 11.30 della mattina e dalle 15.30 alle 21.30 nel pomeriggio. I turni di lavoro di conducenti e controllori è variabile: il giorno 25 di ogni mese viene esposta una tabella riepilogativa nella quale per ogni conducente sono indicati i turni assegnati per il mese successivo; ogni conducente può ritirare la copia personale della tabella presso la sede principale¹⁶¹. La variabilità oraria interessa anche i lavoratori a tempo parziale¹⁶². Orari e turni dei *part-timers* sono stabiliti

* Caso a cura di Emiliano Rustichelli.

¹⁶¹ Recentemente è stato raggiunto un accordo con una compagnia di telefonia cellulare che permette ai dipendenti di sapere l'orario del giorno successivo mediante un Sms, inoltre è attivo un numero verde presso il quale possono richiedere la loro tabella mensile.

¹⁶² Tale estensione ha creato in passato un contenzioso con l'ispettorato del lavoro: la vecchia normativa imponeva infatti un orario rigido e non modificabile su base giornaliera, che l'azienda era tenuta a comunicare alla Direzione provinciale del lavoro all'atto della stipula del contratto (si tratta, in sostanza, della

dall'azienda. Ai lavoratori non viene concessa alcuna fascia oraria preferenziale (es. solamente turni pomeridiani). A detta dei responsabili, questo atteggiamento non sembra creare particolari disagi nei lavoratori, data la possibilità di conoscere in anticipo la programmazione mensile dell'attività. A riprova di ciò non si ricordano casi significativi in cui un lavoratore o una lavoratrice a tempo parziale abbiano chiesto un irrigidimento dell'orario.

Se possibile l'azienda incrementerebbe il personale a tempo parziale. Al momento, infatti, a causa della mancanza di organico, il 30% dei lavoratori a tempo pieno è costretto ad effettuare la cosiddetta “doppia ripresa”, ovvero ad effettuare due turni di lavoro nella stessa giornata. In genere si tratta di un turno di lavoro vero e proprio e di uno “spezzone” di durata limitata. Questi spezzoni corrispondono a 150 ore giornaliere che potrebbero essere ricoperti, ad esempio, da 30 lavoratori a tempo parziale al 60%. Tuttavia l'azienda non è riuscita a ricoprire questi posti di lavoro: in sede di assunzione i candidati hanno rifiutato la proposta in ragione dell'esiguità della retribuzione pattuita (anche da parte datoriale si è riconosciuta l'esiguità dei salari nel comparto). È proprio in funzione della ridotta retribuzione che in Gtt il part-time esistente è frutto di esplicita richiesta dei lavoratori e mai delle esigenze aziendali. All'espansione di tale istituto, oltre ad un'opposizione del fronte sindacale, si sono sempre aggiunte difficoltà nel reclutamento del personale in virtù di un disallineamento tra retribuzione e costo della vita.

Nel **settore impiegatizio**, come abbiamo visto il part-time è largamente diffuso tra le donne (oltre il 30% delle lavoratrici). La diffusione di tale contratto ha peraltro radici recenti, e dipende da un “cambiamento di vedute” della dirigenza aziendale in tema di orario ed organizzazione del lavoro. Il lavoro a tempo parziale in amministrazione si articola in modalità orizzontale, su base non inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro, e riguarda molte mansioni. Tuttavia, per i livelli apicali o posizioni di alta responsabilità, il part-time non viene generalmente concesso. L'eventuale trasformazione di un rapporto full-time per queste funzioni implica necessariamente un ridimensionamento dei compiti e delle responsabilità dell'individuo all'interno dell'azienda. Prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 61/2000, il part-time orizzontale era molto rigido, con orari di entrata e di uscita prefissati (al momento della scrittura del contratto il lavoratore poteva scegliere un orario di ingresso tra le 8.00 e le 8.45, con l'obbligo poi di rispettarlo puntualmente tutti i giorni). Attualmente il lavoratore a tempo parziale può iniziare la giornata in una fascia oraria più elastica, non più tardi delle 9, senza doversi attenere tutti i giorni allo stesso orario.

I contratti part-time applicati in Gtt non prevedono il ricorso alle **clausole flessibili**¹⁶³; peraltro è opinione della dirigenza che esse non possano apportare particolari benefici all'apparato aziendale. Nel settore impiegatizio, infatti, non vi è alcun motivo o esigenza di modificare i turni di lavoro; per ciò che riguarda il personale viaggiante, si teme che la loro introduzione e/o utilizzazione potrebbe finire solamente per ingenerare problematiche ai lavoratori e tra lavoratori e azienda.

Mentre nel settore impiegatizio **il lavoro supplementare** è un fenomeno marginale e frutto di eventi particolari quali ad esempio i corsi di formazione che si protraggono lungo tutto l'arco della giornata, tra il personale viaggiante vi è maggiore occorrenza di tale fattispecie. Data la natura dell'attività, che si svolge su strada, infatti, si possono verificare fenomeni esterni al controllo dell'azienda che costringono il lavoratore ad allungare l'orario di lavoro. I casi più

disciplina risalente al 1984). Un accordo sindacale raggiunto in azienda e presentato alla Dpl ha permesso di superare l'ostacolo.

¹⁶³ Non esistendo in azienda la fattispecie del part-time verticale non vi è motivo per trattare delle clausole elastiche.

diffusi sono il mancato cambio¹⁶⁴ e la sinistrosità stradale. Il lavoro supplementare viene retribuito nella misura del 9% oltre la retribuzione normale nei giorni feriali e del 18% nei giorni festivi e nel turno notturno, con un limite di 12 ore mensili.

¹⁶⁴ Generalmente un lavoratore inizia e finisce il turno ad una fermata del mezzo pubblico. Qui dà o riceve il cambio da un altro conducente. In caso di mancato cambio il lavoratore può essere costretto a prolungare il suo turno di lavoro.

13. TELECOMUNICAZIONI*

13.1 Quadro generale

Il mercato delle Telecomunicazioni (Tlc) in Italia (servizi, apparati, reti e sistemi) alla fine del 2003, si attestava su un valore compreso tra i 40,9 miliardi di euro (+ 1,8%), secondo i dati Assinform, ed i 42,1 (+ 3,5%) stimati da Eito, con una crescita pari a più del 5% nel 2004. Le principali aree innovative con un ruolo di *driver* sono da riferirsi ai nuovi sistemi di telefonia mobile (Gprs, Umts)¹⁶⁵, ai servizi su rete fissa legati alle soluzioni a banda larga (quali Adsl e reti in fibra ottica)¹⁶⁶, alle tecnologie (VoIP, ad esempio) per la convergenza voce/dati/video sulla rete Internet e a quelle – basate su IP Vpn – per la trasmissione dei dati.

Nel corso degli ultimi anni, infatti, il settore Tlc ha visto progressivamente accrescere il proprio peso nell'economia italiana, in termini sia di contributo al Pil¹⁶⁷ sia di numero di occupati (figg. 3 e 4). Ciò riflette, peraltro, le ricadute occupazionali legate al processo di “terziarizzazione” che ha investito in via generale tutti i paesi europei (tab. 24) e che ha visto le aziende del relativo comparto confrontarsi con la produttività (crescente) e con i salari del manifatturiero. Di conseguenza, poiché i servizi non possono essere prodotti in stock e sono difficilmente “automatizzabili”, l'esigenza di comprimere i costi del lavoro si è manifestata anche con il ricorso a specifiche articolazioni orarie del lavoro in funzione del processo produttivo, quali, in particolare, il part-time (Wielers e Van der Meer, 2000).

Ancor più, il lavoro a tempo parziale consente di conseguire ampi margini di flessibilità organizzativa, potendo il servizio essere erogato in modo da coprire determinate fasce orarie (rispetto alla giornata/settimana lavorativa), a seconda dei flussi di attività e/o del ciclo produttivo. Si osserva, di conseguenza, come l'impiego del part-time (che in Italia nel 2003 ha interessato per oltre il 7% la componente femminile della popolazione occupata) sia tendenzialmente aumentato in tutta l'area Ocse, sebbene nel nostro paese¹⁶⁸ risulti ancora diffuso in misura assai minore rispetto a numerosi altri paesi europei (tab. 25).

* A cura di Germana Di Domenico.

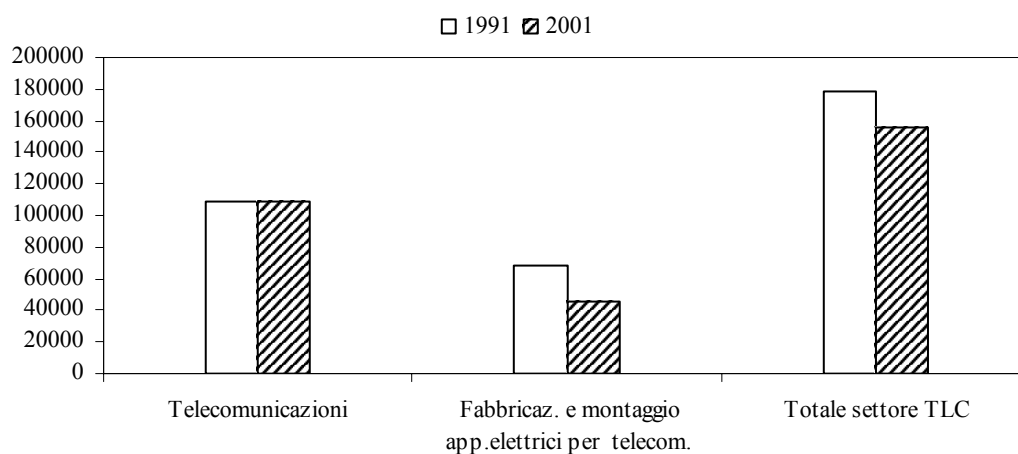
¹⁶⁵ Il mercato delle telecomunicazioni di rete mobile del 2003 (circa 21 miliardi di euro) è il settore che ha dimostrato maggior dinamismo. La sua variazione positiva nel 2003 rispetto al 2002 viene valutata nel 4,7% da Sirmi e nel 6,7% da Assinform; il numero di linee attive di telefonia mobile ha raggiunto una quota complessiva di 51,1 milioni (+ 6,7% rispetto al 2002). Tale risultato è legato sia alla forte crescita delle utenze Gprs, sia all'avvio dei servizi commerciali su rete Umts (453.000 utenti al 31 dicembre 2003).

¹⁶⁶ Il mercato delle telecomunicazioni di rete fissa ha chiuso il 2003 con un valore di circa 20 miliardi di euro e una variazione negativa rispetto al 2002 stimata tra lo 0,5% (Sirmi) e il 3,0% (Assinform).

¹⁶⁷ Dai dati dell'“Osservatorio della società dell'informazione”, realizzato da Federcomin e Ministero per l'innovazione e le tecnologie (settembre 2004), si stima per il biennio 2004-05 (2004, consuntivo; 2005, previsioni) una crescita del settore in Italia pari a 4-5 punti sopra quella del Pil (attestandosi ad un 6% tendenziale).

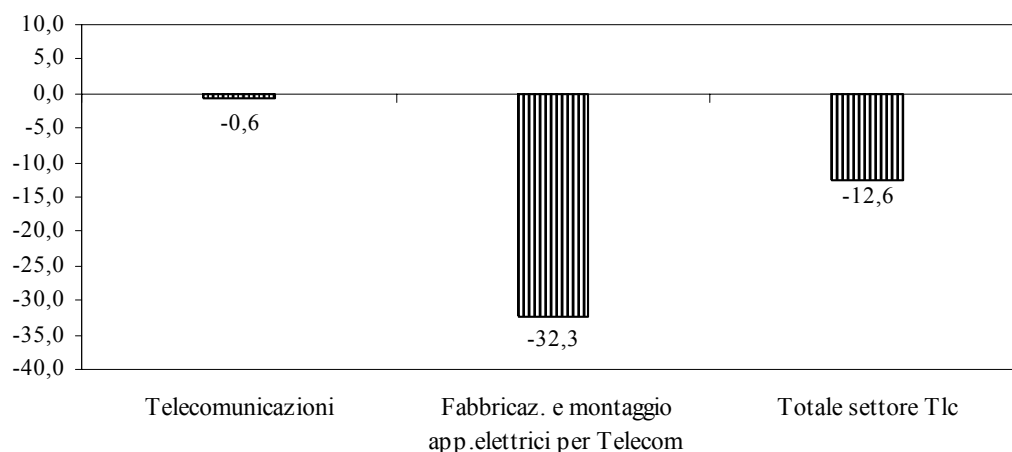
¹⁶⁸ In Italia l'incidenza del lavoro a tempo parziale si è attestata al 12% nel 2003, a fronte di una media per l'Unione europea pari al 16.6%, con la quota massima (34.5%) da riferirsi ai Paesi Bassi (Ocse, 2004).

Fig. 3 - Numero addetti nel settore Tlc (Italia, 1991 e 2001)



Fonte: Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*.

Fig. 4 - Variazione % del numero di addetti nel settore delle TLC (Italia, 1991-2001)



Sembra opportuno, a questo proposito, sottolineare come nei paesi in cui maggiore risulta il ricorso al part-time, questo abbia essenzialmente agito alla stregua di uno strumento di politica attiva del lavoro, con implicazioni in termini di incremento delle unità lavorative e di accesso al mercato del lavoro da parte di più ampie categorie e/o *targets* di offerta, quali, in particolare, le donne e i giovani, per motivi da ricondursi per lo più alla possibile o migliore conciliazione tra vita (famiglia/studio) e lavoro.

Sul fronte della domanda di lavoro, le imprese tendono ad impiegare lavoratori a tempo parziale soprattutto a fronte di attività che presentino periodicamente e/o ciclicamente picchi di intensità lavorativa, per lo più in corrispondenza di determinate ore della giornata e/o di specifici giorni della settimana.

Tab. 24 - Quota dell'occupazione nel settore Tlc (UE15, 2003)

<i>Paesi</i>	<i>Ind. manifatturiera</i>	<i>Servizi</i>	<i>di cui: TLC</i>
Austria	26,4	73,4	23,6
Belgio	22,2	75,6	23,8
Danimarca	22,2	74,5	33,5
Finlandia	26,0	68,9	24,2
Francia	21,6	74,3	n.d.
Germania	27,2	70,3	37,8
Grecia	23,4	60,6	n.d.
Irlanda	27,7	65,8	n.d.
Paesi Bassi	19,0	77,7	22,2
Portogallo	32,3	55,0	27,8
Regno Unito	18,7	80,4	21,3
Spagna	29,1	65,3	22,4
Svezia	22,8	74,8	16,1
<i>Italia</i>	29,1	66,5	21,1
<i>UE 15</i>	24,6	71,4	22,1

Fonte: elaborazione su dati Cnel (Rapporto sulla Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione in Italia, 2004) e Commissione europea (Employment in Europe, 2004)

Tab. 25 - Quota di occupazione part-time (% sul totale), area Ocse, 1990 e 2003

	<i>1990</i>	<i>di cui: donne</i>	<i>2003</i>	<i>di cui: donne</i>
Belgio	13,5	79,8	17,7	81,0
Danimarca	19,2	71,1	15,8	64,2
Germania	13,4	89,7	19,6	83,3
Grecia	6,7	60,8	5,6	67,9
Spagna	4,6	79,2	7,8	80,7
Francia	12,1	78,6	12,9	80,0
Irlanda	10,0	70,3	18,1	72,1
<i>Italia</i>	8,9	70,5	12,0	74,7
Lussemburgo	7,6	86,6	12,6	89,1
Paesi Bassi	13,4	70,4	34,5	75,4
Austria	n.d.	n.d.	13,5	87,3
Portogallo	3,9	70,3	10,0	68,3
Finlandia	4,8	67,0	11,0	68,5
Svezia	14,5	81,1	14,1	78,8
Regno Unito	20,1	85,1	23,0	73,3
UE15	13,3	80,6	16,6	78,5
Paesi Oecd	11,1	73,9	14,8	72,3
USA	14,1	73,9	13,2	68,8

Fonte: Oecd, *Employment Outlook 2004*.

Quest'ultima è, appunto, la tipicità che sembra connotare, in ciò accomunandole sotto l'aspetto contrattualistico, le aziende del ramo delle Telecomunicazioni, che ricorrono diffusamente al *part-time* proprio in funzione dell'andamento dei flussi di domanda da parte dell'utenza, in modo da conseguire effetti positivi in termini di incremento della produttività del lavoro e di

contenimento dell'inefficienza allocativa delle risorse (in particolare umane)¹⁶⁹. Il comparto Tlc è stato, peraltro, interessato nel nostro paese da un importante processo di liberalizzazione – regolato dalla *Authority* in materia (Autorità garante delle comunicazioni e del mercato) sulla base delle disposizioni della cd. “Legge Maccanico” del 1997 e, successivamente, della L. n. 66/2001 e del “codice di comunicazione elettronica” del 2003: ciò ha comportato la configurazione di aspetti peculiari *legati ad esigenze emergenti del relativo apparato industriale* (si pensi, in particolare, alla cd. *new economy* che ha determinato un profondo mutamento delle figure professionali e della connotazione stessa del rapporto di lavoro).

Conseguentemente, si è manifestata l'esigenza di una regolamentazione *ad hoc* del settore Tlc, a mezzo di specifico Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl), nato proprio in considerazione dei mutamenti strutturali – di ordine tanto tecnologico quanto più strettamente organizzativo (aziendale e/o del lavoro) – che hanno investito l'industria delle telecomunicazioni nel corso dell'ultimo decennio.

13.2 Contrattazione collettiva

Il primo (e, ad oggi, ultimo¹⁷⁰) Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl)¹⁷¹ per le Telecomunicazioni, sottoscritto da Confindustria e Cgil-Cisl-Uil il 28 giugno del 2000 (con scadenza della parte normativa il 31 dicembre dell'anno corrente), è stato, essenzialmente, concepito nell'ottica di elaborare forme di tutela omogeneamente applicabili all'intero comparto Tlc, nel quale, proprio in virtù del processo di liberalizzazione del mercato di riferimento, cominciava ad affacciarsi una pluralità di soggetti in posizione di (potenziale) concorrenza all'ex monopolista Telecom Italia. Ciò anche per colmare un sempre meno giustificabile *vuoto legislativo* dovuto al “frazionamento contrattuale” vigente prima della stipula del Ccnl; fino ad allora, infatti, i lavoratori dell'area risultavano collocati in diversi ambiti: dal contratto dei metalmeccanici a quello del commercio (per molte *software house* e *web agency*) e dei bancari (nel caso di aziende di informatica legate a banche e assicurazioni) o dei grafici/aziende editoriali (per diverse imprese di informazione ed editoria multimediale).

La contrattazione sviluppatasi nel corso dell'ultimo quadriennio ha inteso sostanzialmente armonizzare i contratti di lavoro ed aziendali nel senso di un complessivo nuovo assetto contrattuale delle Tlc¹⁷². Tale azione di armonizzazione ha riguardato il contratto nazionale proprio del gruppo delle aziende *Telecom, Tiscali, Infostrada (New Wind), Vodafone-Omnitel, Albacom, Colt, Atlant* come pure i preesistenti contratti aziendali e di Gruppo di *Wind, Blu,*

¹⁶⁹ Sotto tale profilo sembra interessante osservare che, con l'affermarsi di imprese ad “alto contenuto di servizi” ed il contestuale declino del cd. “modello fordista”, si è manifestato un progressivo spostamento del *focus* dalle figure “tipiche” dell'industria manifatturiera (“*average production worker*”, secondo la definizione Ocse) a nuove tipologie riconducibili alla sfera dei “lavori *non standard*”. In tale contesto, appare significativo sottolineare come il settore delle Tlc abbia preservato un'interessante peculiarità, relativa, nello specifico, alla progressiva diffusione dell'istituto del *lavoro a tempo parziale* che non rappresenta propriamente una figura di “lavoro atipico”, quanto piuttosto una forma in cui può articolarsi il “lavoro subordinato”.

¹⁷⁰ Il presente rapporto è stato redatto nel mese di dicembre 2004.

¹⁷¹ Si ricorda, in tale contesto, che il Ccnl italiano si configura come il secondo esempio di contratto nazionale dedicato alle Tlc in Europa.

¹⁷² Il punto di partenza per la realizzazione di un contratto *ad hoc* per il settore della telefonia è stato costituito da Telecom Italia, cui hanno fatto seguito Tim, Finsiel, Wind (dicembre 2001) e Vodafone-Omnitel (novembre 2003).

Telecom, Vodafone-Omnitel, Albacom, Infostrada. Ad oggi, il settore delle Telecomunicazioni non ha ancora conosciuto un’effettiva regolamentazione dell’istituto contrattuale del part-time così come rivisitato dalla Legge n. 30/2003 e relativo decreto legislativo attuativo n. 276/2003, dal momento che – come sopra accennato – l’ultimo Ccnl è tuttora in vigore. Quest’ultimo, comunque, disciplina ampiamente il lavoro a tempo parziale in tutte le sue diverse articolazioni (se pur avvalendosi della normativa previgente la “Legge Biagi”)¹⁷³; ciò soprattutto alla luce delle peculiarità del settore in oggetto, connotato da un ampio ricorso al *part-time* quale tipologia contrattuale maggiormente diffusa nelle aziende di Tlc, ben adattandosi alle loro particolari esigenze produttive ed al relativo contesto di mercato caratterizzato da una flessibilità della domanda particolarmente accentuata e da dinamiche di risposta al cliente sul modello *just-in-time*¹⁷⁴. Da questo punto di vista, il Ccnl delle Tlc mira espressamente a *fronteggiare i mutamenti della “curva di domanda” ed a soddisfarne i requisiti*, trovandosi a regolare ambiti di lavoro (e relativi profili professionali) nuovi e/o rinnovati¹⁷⁵.

¹⁷³ A livello aziendale, nel quadriennio trascorso vi sono state intese in materia di part-time prevalentemente riferite alla turnistica e ad alcuni aspetti normativi.

¹⁷⁴ Si precisa che ad oggi non sono previste nel Ccnl del settore Tlc clausole di contingentamento per l’istituto contrattuale in esame.

¹⁷⁵ Si ricorda, a tal proposito, che il Ccnl delle Tlc prevede, unico fra i contratti collettivi, figure e qualifiche che vanno dall’“operatore e *supervisor* di *call center*” all’“esperto di formazione”, fino a contemplare una molteplicità di professionalità del *web* e della rete, per la gestione di piattaforme tecniche complesse, terminali informatici, ecc.

Quadro sinottico – Accordi aziendali significativi sul lavoro part-time nel settore TLC

<i>Azienda</i>	<i>Settore</i>	<i>Temi significativi</i>	<i>Note</i>
<i>Omnitel-Vodafone Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil</i>	Telecomunicazioni (Gruppo Olivetti - Metalmeccanici)	<p>Tra i temi del confronto “Turnistica e Orari di lavoro”.</p> <p>Maternità/ paternità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ rientro alla propria mansione dopo il congedo per maternità; ▪ introduzione di orari flessibili, volti a conciliare tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai genitori di figli sotto gli 8 anni di età (12 anni in caso di affidamento o adozione) attraverso flessibilità in entrata e uscita, part-time reversibile, telelavoro, banca delle ore, lavoro concentrato, flessibilità sui turni (analoga alla consuetudine in atto in Omnitel detta “progetto mamma”). <p>Regolamentazione cambi di turno per full-time e part-time:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nei casi di stabili e costanti prolungamenti di orario per il personale part-time si richiede la verifica per il consolidamento dell’orario in essere; ▪ maggiore alternanza, regolarità e visibilità delle griglie di turno e dei riposi; accesso al part-time reversibile anche al personale non operante in <i>call center</i>. 	Part-time per dipendenti genitori
<i>Telecom</i>	Telecomunicazioni	<p>Le parti convengono, anche sulla base di esperienze realizzate nell’ambito del Gruppo, sulle opportunità offerte da telelavoro, “remotizzazione”, part-time, <i>job-sharing</i>. Tali tipologie di lavoro, grazie alla particolarità della collocazione della prestazione dal punto di vista del luogo (telelavoro, remotizzazione) o del tempo (part-time, <i>job-sharing</i>), possono contribuire a conciliare l’efficienza aziendale con le esigenze personali e sociali dei dipendenti. Nelle singole aziende/B.U. potranno pertanto essere previsti momenti di confronto per avviare, consolidare o sviluppare il ricorso a tali forme di lavoro. In particolare le Parti ritengono che, previo confronto in sede aziendale, si possano individuare occasioni di mobilità professionale che consentano la trasformazione di rapporti di lavoro part-time in rapporti <i>full-time</i>, tenuto anche conto della maggiore anzianità di servizio, fermi restando gli obiettivi del corretto dimensionamento occupazionale e del <i>remix</i> professionale del Gruppo. Si parla molto di formazione, meno trattato il tema dell’orario di lavoro, il part-time è piuttosto correlato alle nuove forme di lavoro eventualmente da implementare.</p>	part-time e <i>job-sharing</i> per esigenze familiari

Fonte: Osservatorio part-time, Unioncamere Lombardia.

13.3 Confronto sindacale

Nel corso delle nostre interviste¹⁷⁶ è stato a più riprese ribadito come si sia effettivamente verificato nel tempo un progressivo avvicinarsi della *categoria di rappresentanza degli interessi datoriali* a quella sindacale (e viceversa), in funzione della definizione di nuove condizioni di lavoro, anche per sopravvenute *dinamiche concorrenziali legate al processo di liberalizzazione del mercato di riferimento*. Ciò naturalmente ha concorso a creare, in sede di stipula dell'attuale Ccnl, un clima ampiamente e reciprocamente propositivo che ha permesso di negoziare una piattaforma condivisa e ad oggi consolidata¹⁷⁷.

Giunti alla soglia del rinnovo del contratto di categoria a livello nazionale, nonostante alcuni aspetti (più o meno potenzialmente) controversi legati all'inevitabile diversità delle posizioni di tutela di interessi fisiologicamente differenti, viene oggi all'unanimità riconosciuto, da un lato, che l'offerta di lavoro *a tempo parziale* da parte di alcune categorie di lavoratori (in particolare, le donne e i giovani) non si muove solo nel senso di una riduzione dell'orario di lavoro, ma anche della modulazione di esso coerentemente alle "esigenze di vita/famiglia"; dall'altro che l'inevitabile impatto del part-time sull'organizzazione aziendale può significare nuove soluzioni "a basso costo" e, al tempo stesso, "più funzionali" rispetto agli obiettivi produttivi.

Non sono mancati, tuttavia, momenti importanti di dissenso: ad esempio, lo sciopero proclamato dai sindacati dei dipendenti *Vodafone Omnitel* contro il passaggio dal contratto metalmeccanico (al quale si riconducevano i lavoratori dell'ex Olivetti, cui l'azienda apparteneva prima dei passaggi proprietari a Mannesmann e a Vodafone), a quello delle telecomunicazioni (che si è formalmente concretizzato il 1 gennaio 2003). Ciò essenzialmente a motivo dei timori legati alle problematiche di competitività, salari, orari di lavoro, professionalità connesse all'industria metalmeccanica ed alle connesse difficoltà di misurarsi sulla realtà aziendale di un settore, quale appunto quello dell'*Information & Communication Technology* (Ict), profondamente diverso da quelli "tradizionali" ed in piena fase di "start-up"¹⁷⁸.

Da parte delle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sono state sollevate, nell'arco del trascorso quadriennio, alcune questioni legate principalmente al rischio di "precarizzazione" dei rapporti di lavoro, alla diminuzione di occupazione negli appalti industriali, all'aumento del ricorso al sommerso, all'incremento di attività in *outsourcing* e alla cessione di rami d'azienda. I sindacati dei lavoratori ritengono, inoltre, che i processi di innovazione tecnologica, unitamente a quelli organizzativi e di mercato, abbiano determinato importanti modifiche dei contenuti e delle modalità della prestazione professionale, tali da lasciare ampio (in alcuni frangenti, eccessivo) margine all'utilizzo di tipologie contrattuali "flessibili" che consentono anche inquadramenti inferiori rispetto alla qualifica da acquisire. La gestione del contratto sin qui

¹⁷⁶ Nel presente paragrafo si riporta quanto emerso in sede di intervista ai responsabili della contrattazione a livello di associazioni sindacale (in particolare, la dott.ssa Stefania Banchieri dell'Ufficio legale del sindacato dei lavoratori delle comunicazioni - *Slc*, sentita in data 25 novembre 2004) e organizzazioni di rappresentanza degli interessi datoriali (nello specifico, l'Associazione industriale di categoria che raggruppa tutte le Società di Tlc (*Asstel*), con intervista, datata data 9 dicembre 2004, al dott. Marco Rendina).

¹⁷⁷ L'intero processo di negoziazione contrattuale si è avvalso della fattiva partecipazione delle rappresentanze aziendali con la verifica decisionale delle assemblee dei lavoratori, ed è scaturito nel Ccnl attualmente in vigore che ha ricercato le soluzioni più "avanzate" possibili, riducendo quantitativamente – e, ove possibile, qualitativamente – le differenze fra vecchi e nuovi assunti. La parte riguardante gli orari ha visto il consolidamento e l'estensione delle normative esistenti a livello nazionale ed aziendale a tutti i lavoratori.

¹⁷⁸ La principale preoccupazione dei rappresentanti sindacali verteva sul pieno mantenimento di alcuni istituti (quali, in particolare, concessione dei permessi retribuiti ed entità della contribuzione a carico dell'azienda per il fondo pensionistico complementare) che caratterizzavano il Ccnl metalmeccanico.

attuata, si sostiene, *non avrebbe consentito di realizzare l'intreccio individuato dal Ccnl tra formazione e sviluppo degli inquadramenti e quindi la riforma di quest'ultimo. In tale contesto le aziende hanno utilizzato l'inquadramento previsto dal contratto in modo difforme creando notevoli differenze che vanno superate e risposto alle mutate condizioni professionali con strumenti non coerenti come gli incentivi individuali*¹⁷⁹.

Una delle richieste ipotizzate in sede sindacale, peraltro, è quella di estendere l'applicazione del Ccnl alle aziende che gestiscono servizi di *call center* e *customer-care* collegate alle imprese telefoniche, alle imprese di informatica applicata alle Tlc (sviluppo, esercizio *software*), a quelle che forniscono servizi di rete e alle aziende di "contenuti" (configurazione dei portali *Internet*, *network-provider*, servizi multimediali, *e-learning*, *business-to-consumer*)¹⁸⁰. Si ritiene, inoltre, opportuno fare costante riferimento agli strumenti già previsti nel Ccnl (contratti a termine, part-time, lavoro temporaneo) e a recepire gli accordi e gli orientamenti confederali in materia di contratti di inserimento e di apprendistato¹⁸¹.

Per il part-time, considerato il massiccio ricorso a questo strumento nella telefonia mobile e nell'*outsourcing*, ci si propone di rendere più fruibile e reversibile l'utilizzazione dello stesso, di consolidare le prestazioni strutturalmente eccedenti l'orario concordato, mirando ad una riconferma della normativa contrattuale in materia di lavoro supplementare e clausole flessibili (volontarietà, reversibilità, tempi di preavviso)¹⁸².

In tale contesto, va ricordata la posizione dell'associazione di rappresentanza degli interessi datoriali (trattasi, nello specifico, di *Asstel*, l'Associazione industriale di categoria che raggruppa tutte le Società del settore Tlc, annoverando, fra le altre, *Telecom*, *Wind*, *Vodafone*, *Albacom*) che, in merito agli aspetti da implementare dell'attuale disciplina del part-time, manifesta¹⁸³ l'esigenza di rafforzare le flessibilità nell'utilizzo di tale forma contrattuale, in particolare

¹⁷⁹ Si veda in proposito la bozza congiunta per il rinnovo del Ccnl delle Tlc elaborata da Slc-Cgil (Sindacato lavoratori comunicazione), FISTel-Cisl, (Federazione informazione spettacolo e telecomunicazioni), Uilcom-Uil (Unione italiana lavoratori della comunicazione), novembre 2004.

¹⁸⁰ Ciò, ad auspicio dei sindacati, dovrebbe consentire di: superare le differenze in termini di inquadramento, tra aziende di diversi settori, di figure quali addetto *customer*, tecnico, impiegato amministrativo (supervisione e controllo, assistenza, etc.); ridefinire i profili professionali (e relativi percorsi formativi) a livello di settore afferenti le diverse declaratorie adeguandoli alle modifiche dell'area di applicazione del Ccnl (es. Informatica, Spaziale, Logistica, Servizi Amministrativi) ed alla evoluzione degli stessi legata ai processi produttivi.

¹⁸¹ A giudizio del sindacato, un accordo particolarmente significativo in materia è quello raggiunto nel maggio 2004 da sindacati e associazioni datoriali sul *call center* di *Telecom-Atesia* che impiegava oltre 4.000 co.co.co. e solo 177 addetti con rapporto di lavoro di tipo subordinato. Grazie all'intesa, è stato delineato un percorso verso la stabilizzazione professionale degli addetti *Atesia*, prevedendo, nello specifico, la trasformazione del 70% dei "contratti di collaborazione" in rapporti di lavoro subordinato e di quelli relativi a commesse a termine in "contratti a progetto". Si stabilisce, inoltre, che *Atesia* continuerà a gestire le attività *Tim*, avvalendosi di 1.100 addetti con rapporto di apprendistato, 550 d'inserimento e 1.350 a progetto, e che una quota di controllo su di essa venga ceduta a un importante operatore nazionale di settore. L'accordo è tanto più importante in quanto comprende (anche) la previsione di un riassetto della struttura aziendale, con lo scorporo da *Atesia* e cessione a *Telecom* (100% Telecom) del ramo d'azienda che si occupa di telefonia fissa e con esso di 750 interinali e 600 lavoratori con contratto di apprendistato o di inserimento.

¹⁸² A questo riguardo, pare significativa la sentenza del marzo 2001 con cui il Giudice del Lavoro di Firenze ordinava alla Telecom Italia di ripristinare l'orario di lavoro iniziale per 8 lavoratrici *part-time* della sede di Firenze, che si erano opposte al provvedimento con cui l'azienda unilateralmente (ovvero senza il consenso delle lavoratrici) variava la collocazione giornaliera della loro prestazione.

¹⁸³ L'intervista al dott. Marco Rendina (responsabile delle relazioni industriali per *Asstel*) è stata realizzata il 9 dicembre 2004.

adeguandola al mutato quadro legislativo¹⁸⁴. Interessante è parsa la considerazione di Asstel che osserva come, diversamente dal contratto di inserimento per il quale si presenta l'opportunità di concordare modalità applicative dello stesso a livello di associazione in rappresentanza delle istanze pervenute dalla totalità delle aziende, per il part-time può utilmente ipotizzarsi un'opportuna/preferibile modulazione di aspetti applicativi dello stesso (si pensi, ad esempio, alla turnazione) a livello aziendale¹⁸⁵.

Se pur prematura laddove riferita all'impatto della nuova legge, la valutazione delle esperienze in materia di contratti aziendali del settore è, ad oggi, sostanzialmente positiva. Rispetto ad eventuali "effetti discriminatori" che l'adozione dell'istituto contrattuale in esame potrebbe comportare sulle condizioni dei lavoratori, l'intervistato per Asstel esclude tale possibilità, richiamando l'attenzione, in particolare, sull'aspetto della "definizione consensuale" del part-time, e sul principio della parità di trattamento stabilito dalle normative comunitarie e dalla legislazione nazionale.

13.4 Casi aziendali

H3G

All'interno dell'azienda oggetto di analisi¹⁸⁶, che rientra nel settore "Comunicazioni mobili di terza generazione"¹⁸⁷, con un numero di dipendenti (*full-time o equivalent*) pari a 2980 unità, si registra, oltre ad un elevato tasso di utilizzo dell'istituto del Cfl (essendo stati stipulati contratti rientranti in tale tipologia sino alla proroga prevista in materia, prima della piena entrata in vigore della Legge 30/2003)¹⁸⁸, un particolarmente ampio ricorso al part-time (tuttora regolato secondo la vecchia disciplina per motivazioni essenzialmente legate al Ccnl da rinnovare¹⁸⁹). Nello specifico, l'istituto riguarda 786 dipendenti, di cui 206 maschi e 580 femmine, per il 99% addetti alle attività di *call center* (per le quali si assume direttamente in part-time). Fin dalla partenza dell'azienda nel 2001, ed in particolare nella fase di maggior espansione/crescita nel biennio 2002-2003, l'azienda ha assunto quasi esclusivamente in part-time per saturare i *call centers*. Sotto tale profilo, è stato osservato come il sindacato (Slc-Fistel-Uilcom) sia proficuamente

¹⁸⁴ L'intervistato, nel ricostruire il percorso "storico" del part-time, dalla prima disciplina del 1984, al recepimento della direttiva comunitaria con la "Legge Salvi", ha fatto presente che: "...Con il nuovo quadro normativo, si imporrebbe una revisione del contratto in modo da adeguarne le previsioni alle più recenti disposizioni di legge ed evitare, così, possibili "incongruenze" e/o "opportunità inesplorate".

¹⁸⁵ Emblematica sembra, a tal proposito, l'esperienza della H3g (per la quale si rinvia al paragrafo 4 del presente capitolo) che ha esplicitato la necessità di garantire la propria visibilità sui "turni"; si ricorda, in particolare, come per l'azienda in questione, analogamente ad altre del settore, si presentino peculiarità – e relative problematiche – tipiche delle imprese in fase di *start-up* (Umts, nel caso di specie), fase particolarmente durevole quando si consideri le caratteristiche del ramo produttivo ad oggetto.

¹⁸⁶ L'intervista è stata realizzata il 22 novembre 2004 al dott. Luciano Diotallevi e al dott. Raoul Mandolesi, settore Risorse Umane, rispettivamente dipartimento "*Industrial and Employee Relations*" e "*Labour Cost and Reporting*".

¹⁸⁷ Si ricorda che l'azienda ha acquisito la licenza Umts con il nome di *Andala* nel novembre 2000.

¹⁸⁸ L'attività dell'azienda si articola in diversi settori: attività amministrativa (uffici), *staff*, produzione (costruzione della rete informativa/informatica su tutto il territorio nazionale, con stabilimenti nei vari capoluoghi), attività commerciale, in particolare attraverso servizi di supporto al cliente (*call center*). Il Quartier generale si colloca a Trezzano sul naviglio, a Roma la Direzione generale tecnica; sul territorio nazionale sono localizzate altre sedi, in particolare a: Campi Bisenzio (FI); Firenze; Genova; Verona; Bitritto (BA); Cagliari; Pescara; Palermo; Torino; Napoli; Mestre (VE); Casalecchio sul Reno (BO).

¹⁸⁹ Per approfondimenti si rimanda al par. 2 del presente capitolo.

venuto incontro all'esigenze dell'azienda in questione e, più in generale delle imprese del settore in fase espansiva, non ponendo vincoli particolari rispetto al ricorso della tipologia in esame.

Nella pressoché totalità dei casi il contratto di part-time applicato è di tipo “orizzontale”, con articolazione di 4, 5 e 6 ore sulle 8 giornaliere¹⁹⁰: trattasi di una precisa scelta aziendale in questo senso, meglio adattandosi tale tipologia alle esigenze di flessibilità richieste dall'adeguamento alle “curve di domanda” giornaliera (con particolare riferimento alle telefonate da parte degli utenti del servizio); si ritiene, dunque, preferibile concentrare il numero di lavoratori (per lo più addetti al *call center* e operatori di *customer care*) in corrispondenza dei “picchi di domanda”, in modo soddisfare sistematicamente e tempestivamente l'utenza.

Sono state altresì individuate alcune precise qualifiche che *non* risultano indicate per il lavoro a tempo parziale, in particolare: profili elevati, tecnici, responsabili/coordinatori di progetto per i quali è richiesta una presenza sistematica (essendo difficile conciliare ciò con un lavoro part-time); il part-time sembra essere, invece, più consono e funzionale, ed anche più motivante per lo stesso lavoratore, laddove viene a delinearsi una “rotazione” di persone di pari livello professionale.

Tra i *target* particolarmente coinvolti dal part-time si annoverano, in particolare, le donne e i giovani (in larghissima parte studenti), essenzialmente per esigenze di conciliazione tra vita (famiglia e/o tempo libero) e lavoro. In ogni caso, solo in una percentuale minima il part-time deriva da una precisa richiesta del lavoratore (nel qual caso, ciò avviene prevalentemente per motivi familiari e soprattutto per la componente femminile del personale), essendo per lo più riconducibile ad una scelta aziendale. Difatti, la motivazione trainante di un vasto utilizzo del part-time risulta essere, come già accennato, l'esigenza di utilizzare la forza lavoro con più ampi margini possibili di flessibilità e, conseguentemente, conseguire maggiore efficienza – che si traduca, complessivamente, in maggiore produttività – nella gestione dei processi, in modo da assorbire i “picchi di attività” senza oneri aggiuntivi¹⁹¹.

Si è evidenziato il forte legame tra il ricorso al part-time e le politiche aziendali di *training*, (formazione continua e a distanza) e di analisi organizzativa: i processi di lavoro vengono costantemente monitorati, cercando nuove soluzioni che permettano un utilizzo razionale delle risorse. A tal proposito, è stato dichiarato che “*si eroga formazione in consistente entità ed in maniera assolutamente analoga tra part-timers e full-timers*”¹⁹². Nell'azienda è, infatti, tendenzialmente attribuito uno spazio importante alla formazione *on-the-job*, con focus sul trasferimento di conoscenze nell'ambito di un costante processo di apprendimento – anche informale – tra addetti (rischio, invece, insito al lavoro ripartito, dato il possibile verificarsi di un “disallineamento” tra soggetti). Sotto tale profilo, è emersa la convinzione che l'applicazione del part-time in azienda non si ponga in termini concorrenziali rispetto al ricorso al lavoro ripartito.

È stato, infine, osservato come, nei casi in cui si è valutata un'effettiva crescita professionale

¹⁹⁰ Per part-time “orizzontale” si intende una prestazione a tempo parziale che si estende a tutte le giornate lavorative, ma si articola sulla base di un orario di lavoro ridotto rispetto a quello contrattuale pieno (mentre il *part-time* cd. “verticale” è in realtà un “tempo pieno” nell'arco di una/più giornata/e nell'arco della settimana lavorativa).

¹⁹¹ È stato, a tal proposito, dichiarato che il ricorso al part-time “...*non comporta alcuna assunzione di oneri aggiuntivi* (con particolare riferimento alla variazione del costo del lavoro), *neppure di ordine logistico, trattandosi di soggetti che si alternano sulla stessa postazione lavorativa, utilizzando la stessa strumentazione*”.

¹⁹² Si è fatto presente, peraltro, che i *part-timers* sono impiegati “a tempo pieno” per le giornate formative (quantomeno nella fase iniziale).

di una risorsa in part-time si è proceduto, in virtù di selezioni interne del personale, a modificarne la posizione lavorativa, trasformandola in full-time: in tal modo si attiva un meccanismo volto a creare un “sistema premiante”.

Interessante è apparsa l'ipotesi avanzata al momento della costituzione dell'azienda nel 2001 rendere remota la postazione lavorativa adottando il “telelavoro”: all'epoca, però, si era ancora in presenza di un *vacatio legis*, ad eccezione di una direttiva-quadro UE, solo in seguito successivamente ripresa); inoltre, accanto a ciò si è posto un problema di tipo relazionale: l'interazione tra colleghi, il *collective learning* (conoscenze trasferite da un individuo all'altro, soprattutto rispetto a richieste pervenute a mezzo di *call center*) ed il *team working* sono ritenuti aspetti essenziali per la strategia aziendale. Per i suddetti motivi, dunque, questa strada non è stata perseguita né successivamente ripresa.

13.5 Osservazioni conclusive

La quasi totalità delle imprese afferenti al settore delle Telecomunicazioni (con particolare riferimento alle associate Asstel) fa ricorso al part-time, se pur con percentuali variabili a seconda dell'azienda interessata. Atteso il principio di parità di trattamento retributivo (*pro rata*), si esprime da parte imprenditoriale come il vantaggio relativo al part-time sia prettamente di ordine organizzativo (“flessibilità operativa e funzionale”). Rispetto all'impiego di tale forma contrattuale, si può indicativamente¹⁹³ stimare un valore medio pari a circa il 10%, con percentuali superiori in alcune realtà aziendali. Da tale istituto sono interessati prevalentemente gli addetti alle attività di *customer care/call center* ed, in misura inferiore, di *staff*; a giudizio pressoché unanime si ritiene, invece, poco opportunamente applicabile per le aree direttive e/o attività di coordinamento che richiedano presenza costante e sistematicità di relazioni.

Per quanto riguarda le disposizioni di cui alla L. 30/2003 da recepire con il prossimo Ccnl, in linea generale, le imprese del settore si dichiarano favorevoli ad una piena implementazione dell'istituto contrattuale in esame come recentemente rinnovato, adducendo, quale motivazione principale, la (auspicabilmente) migliore organizzazione del lavoro che ne consegue l'applicazione. Nell'ambito di Asstel, in particolare, ha avuto luogo una prima riflessione sull'impianto della nuova normativa, che sembra venire incontro a specifiche esigenze e strategie, con specifico riferimento alle soluzioni di miglioramento della qualità di vita personale e familiare, segnatamente di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Un tema, invece, piuttosto delicato, sollevato nel corso delle interviste alle aziende con particolare riferimento al part-time combinato (*job-sharing*), riguarda l'obbligo (già previsto dalla normativa previgente la L. 30/2003) di comunicazione all'Ispettorato del lavoro dell'orario, e relativa cadenza nell'arco della giornata, riferito a ciascun *part-timer*, senza possibilità di modifiche, fatta salva l'introduzione di “clausole flessibili”. In realtà, situazioni in cui si presenta la necessità di modificare l'orario lavorativo accadono frequentemente, per lo più su richiesta degli stessi lavoratori (si pensi, a titolo esemplificativo, al caso dello studente che intendesse modificare con urgenza il proprio orario di lavoro in funzione di lezioni ed esami); date, però, le disposizioni di legge in vigore, la gestione del fenomeno non può che avvenire a livello informale, con inevitabili ripercussioni in termini di mancata pianificazione ottimale (secondo quanto richiesto e/o opportuno) delle ore-lavoro. Sotto tale profilo, può dirsi che l'attuale

¹⁹³ Si precisa che il dato non è ad oggi supportato da rilevazioni *ad hoc* e, dunque, non può essere scientificamente validato.

normativa, se pur posta in linea di principio a tutela del *part-timer*, non si traduce necessariamente in un vantaggio per quest'ultimo (oltre che per l'azienda), come invece nella *ratio* della legge. Di conseguenza, per aggirare legittimamente tale vincolo giuridico, da parte delle aziende si sta ragionando sull'adozione delle “clausole flessibili” così come recentemente normate.

Emerge, in sostanza, l'opinione comune agli imprenditori del settore, come peraltro testimoniato dall'associazione che li rappresenta ed assiste, secondo cui le logiche di crescente *industrial engineering* dei processi – che consentono di eliminare la frammentazione organizzativa – renderebbero opportuno un tempestivo adattamento del Ccnl alla nuova legislazione (con specifico riferimento alle “clausole flessibili”, idonee a rendere più funzionale l'attività dei *part-timers* rispetto ai fabbisogni propri ed aziendali¹⁹⁴).

¹⁹⁴ Va, difatti, ricordata ancora una volta l'esigenza, che si manifesta nel settore qui oggetto di analisi in maniera più evidente che in altri, nel senso di una marcata flessibilità delle prestazioni di servizio all'utente, esigenza che ha determinato massicce assunzioni di personale in *part-time* (soprattutto per i servizi di *customer-care/call center*), rispetto alle quali anche il sindacato si è mostrato favorevole (riconoscendo le specificità di aziende non tradizionali ed in fase di *start-up*).

14. I SERVIZI ALLE IMPRESE*

Il settore dei servizi alle imprese si presenta altamente eterogeneo. Secondo la classificazione Istat comprende le seguenti aree:

Classificazione Istat settore servizi alla impresa

74.1	Attività legali, contabilità, consulenza fiscale e societaria; studi di mercato e sondaggi di opinione; consulenza commerciale e di gestione
74.11	Attività degli studi legali e notarili
74.12	Contabilità, consulenza societaria, incarichi giudiziari, consulenza in materia fiscale
74.13	Studi di mercato e sondaggi di opinione
74.14	Consulenza amministrativo-gestionale
74.15	Amministrazione di imprese (holding)
74.2	Attività degli studi di architettura, ingegneria ed altri studi tecnici
74.3	Collaudi ed analisi tecniche
74.4	Pubblicità
74.40.1	Studi di promozione pubblicitaria
74.40.2	Agenzie di concessione degli spazi pubblicitari
74.5	Servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale
74.50.1	Servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento di personale
74.50.2	Attività delle agenzie di fornitura di lavoro interinale
74.6	Servizi di investigazione e vigilanza
74.7	Servizi di pulizia e disinfestazione
74.8	Altre attività di servizi alle imprese
74.81	Attività fotografiche
74.82	Imballaggio e confezionamento per conto terzi
74.85	Servizi di reprografia (riproduzione di testi e documenti) e traduzioni
74.86	Attività dei <i>call center</i>
74.87	Altri servizi alle imprese

Nella generale classificazione di “servizi alle imprese”, rientrano anche il settore credito e assicurazioni alle imprese.

L’eterogeneità delle attività incluse in questo settore si riflette anche sul versante contrattuale. Non esistendo infatti una contrattazione unica di comparto, le aziende operanti nelle aree sopra descritte adottano Ccnl mutuati nella maggior parte dei casi dal commercio, telecomunicazioni, trasporti. Ne consegue, quindi, che non è possibile riferirsi a univoche istanze di rappresentanza sindacale e datoriale.

* A cura di Valentina Cardinali.

Il che introduce una sorta di dualismo: da un lato una classificazione unica delle attività come “servizi alle imprese”, dall’altro una pluralità di tipologia di contratti che seguono tempistiche e modalità diverse per la stipulazione ed il rinnovo.

Ciò premesso, si procede ad esaminare le caratteristiche di alcune delle aree più significative per volume di attività, interessate dall’indagine.

- 1) Credito;
- 2) Assicurazioni;
- 3) terziario avanzato;
- 4) altri servizi all’impresa (*call/contact center*, servizi di Ict, pulizie/multiservizi, agenzie di fornitura lavoro temporaneo).

14.1 Il settore credito

14.1.1 Quadro generale

I processi di ristrutturazione, che hanno investito il settore del credito negli ultimi anni, hanno influito sia sul livello occupazionale che sulla gestione delle risorse umane¹⁹⁵. Il livello di occupazione è senza dubbio il dato che si è assestato su un *trend* negativo praticamente in tutte le banche europee. Questo fattore, come emerge dal Rapporto Abi 2003 “è da ascrivere al fatto che già da tempo l’occupazione nelle banche europee era eccedentaria rispetto a quanto avrebbero richiesto tecnologia e condizioni di mercato, ma l’aggiustamento era stato posticipato poiché l’andamento molto positivo dei mercati finanziari negli ultimi anni novanta aveva *illuso* di poter governare l’equilibrio tra costi e ricavi per questa via”. Ma oltre al livello, nelle banche europee cambia anche la struttura dell’occupazione, che si orienta verso i giovani ed il personale femminile, e tende a polarizzarsi – per quanto riguarda gli *skills* – tra livelli formativi più bassi per le attività a contatto con il pubblico e livelli medio alti per le altre attività.

¹⁹⁵ Un quadro sintetico delle dinamiche in atto emerge dal Rapporto Abi 2003: “Le riduzioni in parola sono particolarmente consistenti nelle aziende che stanno contemporaneamente riducendo la propria rete distributiva fisica, e sono ovunque molto evidenti poiché – indipendentemente dalle scelte strategiche relative alla rete di sportelli – tutte le banche stanno investendo cifre molto significative nei sistemi informativi mirando, da un lato, a ridurre il lavoro di *back office* necessario per un dato volume di attività della Banca e, dall’altro, ad ottimizzarlo cercando di conseguire rilevanti economie di scala. Tornando all’andamento dell’occupazione nel complesso della Banca, è significativo osservare come riduzioni di personale molto significative, comprese tra il 25% e il 30% in un triennio, siano state rilevate in quelle aziende che sono state coinvolte, attivamente o passivamente, in acquisizioni. Se in passato il valore aggiunto derivante da fusioni e acquisizioni veniva visto prevalentemente nell’aumento della presenza geografica della Banca, o nell’ampliamento della sua offerta di servizi, oggi registriamo dalle maggiori banche europee una chiara politica volta ad ottenere riduzioni di costo in tempi assai brevi dopo un’acquisizione. Le politiche di riduzione del personale riguardano in misura preponderante quello più anziano. Le politiche di assunzione riguardano prevalentemente i giovani, appare in ogni caso in atto un massiccio e generalizzato abbassamento dell’età media dei dipendenti delle banche europee. Nel complesso le riduzioni di personale sono avvenute ed avvengono, praticamente in tutte le banche intervistate, con modalità relativamente *soft*, che evitano per quanto possibile di fare ricorso a licenziamenti. Uno sviluppo di notevole interesse, che avevamo già osservato in passato presso alcune realtà, ma che adesso si va diffondendo e strutturando, è la costituzione, all’interno delle banche, di strutture dedicate all’*outplacement*. Queste sono in genere costituite con l’ausilio di consulenti esterni (in qualche caso di società specializzate nel collocamento di personale), ma vengono poi gestite direttamente dalla Banca. Esse erogano tutti i servizi necessari ad un dipendente di cui sia prevista l’uscita. Praticamente in tutte le realtà esaminate, una parte non piccola delle riduzioni di personale viene ottenuta ricorrendo all’*outsourcing* di varie attività. Tutte le banche che ricorrono all’*outsourcing* dichiarano di farlo sia per motivi di costo che di efficienza”.

A livello statistico il panorama sull'universo del settore credito è illustrato dai dati del censimento al 31 dicembre 2002. Su scala nazionale, il personale risulta composto (tab. 26) per il 64,1% da uomini e per il 35,9% da donne contro, rispettivamente, il 68,9% e il 31,1% di 5 anni prima. In termini di tipologia contrattuale, la forma prevalente è il tempo indeterminato (95% donne, 97,4% uomini) e full-time (77% donne, 96% uomini).

Tab. 26 - Composizione del personale per tipologia contrattuale e per sesso - valori %

	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
A tempo indeterminato	97,4	94,4	96,5
di cui:			
PT senza scadenza predeterminata	0,6	10,3	4,1
PT con scadenza predeterminata	0,3	7,4	1,9
Formazione e lavoro	1,5	2,8	2,0
A termine	0,7	1,5	1,0
di cui:			
PT	0,0	0,1	0,1
Lavoro temporaneo	0,4	0,7	0,5
Totale	100	100	100

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

Il tempo parziale, invece, rappresenta una tipologia contrattuale fortemente connotata al femminile (tab. 27) (91,4% contro 8,6% degli uomini), impiegata prevalentemente nella modalità orizzontale (77,9% donne e 6,4% uomini), con una prevalenza nella fascia di 3° livello. I livelli dirigenziali non presentano percentuali di *part-timers* significative per gli uomini (0,002% sul 2,8% totale) e sono totalmente assenti per le donne (0% sullo 0,3% totale).

Tab. 27 - Rapporti di lavoro part-time, distribuzione per inquadramento e sesso - valori %

	Maschi			Femmine			Maschi e femmine
	Orizzontale	Verticale	Misto	Orizzontale	Verticale	Misto	
Dirigenti	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Quadri direttivi	0,42	0,22	0,06	4,19	0,54	0,43	5,86
3a Area	5,44	1,28	0,55	72,13	6,02	6,37	91,80
2a Area	0,51	0,05	0,04	0,85	0,02	0,04	1,51
1a Area	0,02	0,00	0,00	0,77	0,03	0,00	0,81
Totale	6,40	1,50	0,60	77,90	6,60	6,90	100,00
Ripartizione per sesso		8,6			91,4		100,0

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

Da un punto di vista di dinamiche occupazionali, (tab. 28) continua il *trend* positivo nelle assunzioni al femminile (46% di donne e 54% di uomini), ma solo lo 0,7% avviene a tempo indeterminato part-time (di cui 11,1% per donne e lo 0,4% per uomini). Sensibilmente maggiori sono le assunzioni part-time a tempo determinato (0,9% di cui l'1,4% per donne e lo 0,5% per uomini). Le cessazioni (tab. 29) sono rispettivamente del 31% per uomini e del 70% per donne. In particolare cessano il 2,3% dei contratti part-time a tempo indeterminato (di cui il 5,15 di donne e l'1,1% di uomini) e l'1,3% dei part-time a termine (di cui il 3% di donne e lo 0,5% di uomini).

Tab. 28 - Assunzioni nell'anno 2002 (% sul totale delle assunzioni)

	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
A tempo indeterminato:	52,8	39,1	46,4
di cui PT	0,4	1,1	0,7
Con contratto di formazione e lavoro	15,1	15,9	15,5
Lavoro temporaneo	7,4	9,9	8,6
Con contratto a termine:	24,7	35,1	29,5
di cui PT	0,5	1,4	0,9
Ex L. 223/91 (cd.fasce deboli)	1,4	1,4	1,4
Fino a 32 anni	45,1	55	49,7
Quadri direttivi	19	6,5	13,1
Dirigenti	3,3	0,3	1,9
Ripartizione per sesso	53,5	46,5	100

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

Tab. 29 - Cessazioni nell'anno 2002 (% sul totale delle cessazioni)

	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
A tempo indeterminato:	78,7	46,4	68,7
di cui PT	1,0	5,1	2,3
Con contratto di formazione e lavoro	2,4	5,6	3,4
Con contratto a termine:	17,2	44,9	25,8
di cui PT	0,5	3,0	1,3
Confluiti nel fondo esuberi	7,8	2,9	6,3
Quadri direttivi	32,5	10,5	25,7
Dirigenti	4,2	0,4	3,0
Ripartizione per sesso	69,0	31,0	100,0

Fonte: Servizio statistico Abi - censimento 2002.

Uno strumento interessante per comprendere le dinamiche del settore bancario, in relazione alle problematiche di genere dell'impiego del part-time (e in generale dell'organizzazione del lavoro) è la ricerca risultato dal Progetto Equal "Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie" (2004), disponibile su: www.equal-maternitainBanca.it, promossa dalla Fondazione Cuoa/Enbicredito, Studio Duo e Banca Toscana, e citata come buona pratica anche all'interno della piattaforma sindacale per il rinnovo del Ccnl. La ricerca, ha interessato a fondo Banca Toscana e si è estesa alla Banca Popolare di Milano, Banca Popolare Pugliese, Banca Popolare di Bari, Banca Popolare di Lajatico (Pisa), Cassa di Risparmio di Ascoli Piceno, Cassa di Risparmio di Foligno, Cassa di Risparmio di Terni e Cassa di Risparmio di Viterbo. Un questionario strutturato ha consentito di verificare lo stato dell'arte dello sviluppo professionale femminile all'interno delle banche, allargando l'indagine alle problematiche di conciliazione famiglia lavoro ed alle relative modalità di gestione, valutando quindi anche l'istituto del part-time. In particolare il questionario prevedeva 5 aree di indagine: maternità e paternità e sviluppo professionale (percezione del problema); maternità e pari opportunità (evento maternità paternità per i lavoratori della Banca; gestione dello sviluppo professionale e di carriera della donna in maternità articolato per fasi; conciliabilità tra vita professionale e personale; servizi a supporto della conciliabilità); sviluppo professionale e di carriera (aspettative soggettive); cultura organizzativa e gestione delle risorse umane; part-time. Le indicazioni emerse in merito al part-

time sono riportate nel par. 1.3.

14.1.2 La contrattazione

Il Ccnl del settore credito è stato rinnovato in data 12 febbraio 2005. In particolare, in discussione c'era l'adeguamento normativo alla cd. Legge Biagi, l'adeguamento economico e la disciplina dei quadri direttivi. I sindacati Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Sincra/Ugl, Uilca si sono presentati con piattaforme distinte. Accanto al contratto Abi (che non ha una contrattazione per aree territoriali) è in fase di rinnovo anche il Ccnl delle Bcc (Banche di credito cooperativo). Nello specifico per quanto riguarda la disciplina del part-time e dei contratti a termine si prevede che una Commissione paritetica tra Abi e sindacati esaminerà le tematiche nei prossimi mesi, alla luce delle modifiche legislative intervenute dopo il Ccnl del 1999. Nel frattempo resta applicabile la precedente disciplina contrattuale sul lavoro a tempo parziale, mentre per i contratti a tempo determinato si continuerà ad applicare unicamente la disciplina di legge.

Il part-time nel Ccnl

Pertanto, in attesa degli esiti del lavoro della Commissione paritetica, il part-time applicabile nel settore credito resta lo stesso previsto nel precedente Ccnl. In esso infatti sono previste tutte e tre le tipologie di part-time (orizzontale, verticale o misto), sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. L'azienda, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale. Sono tuttavia favorite le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità. Le aziende comunicano agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnovano annualmente l'informativa in caso di variazioni.

L'orario settimanale è fissato tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione orizzontale verticale o mista (per il personale della 1^a area professionale o che svolga mansioni operaie inquadrato nella 2^a area l'orario può risultare inferiore a 15 ore). Nel caso di distribuzione verticale o mista l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno. Le prestazioni sono concordate fra la Banca e il lavoratore secondo le esigenze di servizio senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni, purché la prestazione giornaliera non superi le 9 ore. La distribuzione dell'attività lavorativa al sabato e/o domenica può essere effettuata solo se tale attività sia prevista in tali giorni per il personale a tempo pieno. Le ferie e il trattamento economico sono riconosciute in proporzione al numero di ore lavorate a part-time. È ammesso il lavoro supplementare nel limite massimo di due ore al giorno e 50 ore per anno, solo per operazioni di chiusura contabile, interruzione del funzionamento degli strumenti telematici, assenza imprevista di dipendenti che lavorano nella stessa unità.

I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3^a area professionale e nella 2^a area professionale 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere alla direzione aziendale competente, dopo tre anni di orario ridotto, alle medesime mansioni di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale. La direzione aziendale valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici.

Il contratto inoltre prevede che fra la Banca e gli organismi sindacali aziendali possano intervenire intese, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in

presenza di tensioni occupazionali, in merito al superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale; la fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate nel Ccnl; ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

Le parti sindacali e datoriali evidenziano come nel Ccnl quindi, il tempo parziale sia considerato una modalità da incentivare. Tuttavia, *il mantenimento di “posizioni professionali escluse” dal part-time potrebbe sembrare in contraddizione con l'intento di favorire la diffusione di questa tipologia contrattuale. Ma, come afferma la Fabi - Federazione autonoma bancari italiani: “Si deve osservare che l'inammissibilità di posizioni di lavoro incompatibili con il lavoro a tempo ridotto deve essere considerata una regola “tendenziale”, senza che si possa escludere tassativamente e a priori l'esistenza di particolari mansioni difficilmente espletabili in un arco d'orario ridotto, senza aggiungervi le altre rigidità, come il lavoro straordinario fortemente limitato, che caratterizzano tale rapporto. Atteso che la concessione del part-time è sempre subordinata all'assenso della Banca, l'aver lasciato in vita la comunicazione delle posizioni escluse che questa è tenuta a dare alle organizzazioni sindacali aziendali può servire a far emergere scelte aziendali sulle quali aprire un confronto, nonché la possibilità di verificare la loro coerenza rispetto ai part-time dati in concreto”.*

La fase negoziale

Rispetto a questa disciplina quindi, nella fase negoziale di rinnovo, i punti di maggiore interesse evidenziati dalle organizzazioni sindacali e inseriti nella piattaforma, sono:

- la fissazione di una percentuale obbligatoria di accoglimento delle domande di part-time per tutto il personale, quadri direttivi inclusi e l'accoglimento aggiuntivo delle domande di genitori con figli sino al compimento del terzo anno di età. In particolare Sinfub propone che a parità di condizioni nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si debba dare priorità alle lavoratrici/lavoratori con maggior carico familiare, e per via secondaria, a coloro che abbiano maggior anzianità di servizio;
- in relazione all'effettività del “principio di non discriminazione”, il superamento della deroga prevista all'art. 75, in materia di criterio di prevalenza e continuità;
- in relazione alla formazione, la modifica della formula che prevede che essa non sia retribuita, nel caso in cui il corso ricada fuori dall'orario della lavoratrice o del lavoratore part-time;
- l'estensione anche ai *part-timers* della facoltà di elasticità di orario prevista dall'art. 93, fino a trenta minuti;
- la volontarietà delle clausole elastiche, strettamente collegate a specifiche esigenze organizzative e concordate a livello aziendale con le rappresentanze sindacali. In questo caso appare necessario individuare una specifica indennità da erogare per tutto il tempo di prestazione diversa da quella ordinaria, precedentemente concordata. In particolare il Sinfub evidenzia che “da queste clausole debbano essere esclusi”:
 - a) le lavoratrici ed i lavoratori con figli in età scolare (fino a 10 anni);
 - b) le lavoratrici e i lavoratori che assistono familiari anziani in stato di particolare gravità;
 - c) le lavoratrici e i lavoratori con a carico familiari disabili;
- il consenso espresso della lavoratrice e del lavoratore part-time in caso di missioni, trasferimenti, distacchi, nel caso in cui le distanze superino la possibilità di un pendolarismo

giornaliero.

- il riproporzionamento del trattamento economico, in relazione all'assenza per maternità, erogato incrementando l'importo riproporzionato di una percentuale variabile in relazione all'orario di lavoro prestato. A minor orario corrisponderebbe quindi una maggiorazione percentuale superiore.
- la riduzione a regime di trenta minuti dell'orario settimanale di lavoro, da riversare, su opzione del lavoratore, nella Banca delle ore. Rispetto a questa posizione, tuttavia il Sincra/Ugl Credito ritiene che la riduzione oraria introdotta dal Ccnl 7/12/2000 e il contestuale inserimento dell'istituto della "Banca ore" siano stati alcuni dei motivi di maggiore difficoltà applicativa della vigente disciplina di lavoro e motivo di forti penalizzazioni per i dipendenti delle Aree Professionali. In particolare, questi ultimi oltre ad aver perso una parte importante dello "straordinario", hanno anche dovuto subire, specie nelle Bcc/Cr di dimensioni medio-piccole, notoriamente sotto organico, l'impossibilità di godere, entro il tempo utile, dei riposi compensativi accumulati in "Banca ore", perdendoli regolarmente. Pertanto, si propone di mantenere immutato l'attuale orario di lavoro con le relative condizioni di flessibilità nonché il vigente meccanismo della "Banca Ore" che dovrà prevedere come novità soltanto la seguente clausola di salvaguardia: in caso di mancata fruizione di riposi maturati e non goduti nei termini previsti dal contratto, il lavoratore potrà scegliere la loro trasformazione in ferie o in denaro.

In generale, nell'ottica di privilegiare sempre le assunzioni di lavoro a tempo indeterminato piuttosto che quelle a tempo determinato e nel rispetto delle recenti novità di natura legislativa nazionale, il sindacato ritiene opportuno prevedere all'interno della contrattazione spazi di disciplina in cui siano previsti limiti e condizioni per l'uso di nuovi contratti di lavoro flessibili. Proprio in funzione della più volte richiamata responsabilità sociale dell'impresa Bancaria, è opportuno che la parte datoriale, attraverso una concreta politica attiva per l'occupazione, si faccia carico di ridurre per quanto di propria competenza il ricorso all'utilizzo di lavoratori precari. Si ritiene opportuno chiarire sul nuovo Ccnl che nel computo del personale in organico ad un'Agenzia/Filiale/Ufficio al fine di determinare l'inquadramento del preposto, siano da comprendere anche gli addetti con contratti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato.

14.1.3 Part-time: una prima valutazione

Il part-time nel Ccnl in vigore (art. 26) viene così qualificato: "...Costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale". Sia gli organismi datoriali che sindacali quindi sostengono la perseguibilità di tale tipologia contrattuale.

In particolare, la valutazione sull'istituto di Sincra/Ugl è duplice. Da un lato, il part-time viene ritenuto idoneo a conseguire obiettivi di incremento occupazionale, con una riduzione dei costi del lavoro, anche se appare più indicato per le aree impiegatizie. Dall'altro rivela rischi potenziali nello sviluppo professionale dei lavoratori, con riguardo ai margini di autonomia concessi, alla partecipazione ai processi decisionali, al riconoscimento dei meriti, ai rischi di espulsione nei casi di crisi aziendali, all'affidamento di responsabilità e allo sviluppo di carriera. Chi ne subirebbe le dirette conseguenze sarebbero le donne-lavoratrici, alle quali si riproporrebbe – a distanza di anni dalla conquista di un istituto contrattuale voluto a loro garanzia – il dilemma di conciliazione casa/lavoro, riportando la situazione al punto iniziale. Pertanto, le recenti

soluzioni normative, a detta del Sincra/Ugl, “hanno comportato un arretramento del diritto del lavoratore a gestire liberamente il proprio tempo. In particolare, si propone che venga riconfermata la illegittimità della sanzione disciplinare, nel caso di manifestata non disponibilità a superare la soglia di orario par-time”.

Rispetto all’impatto di genere della riforma, il Sincra/Ugl Credito ripropone la previsione di cui all’art. 18 del vigente Ccnl, vale a dire che sia costituita a livello locale, per le Bcc/Cr di piccole/medie dimensioni, o a livello aziendale, per tutte le altre fattispecie, una Commissione paritetica sulle pari opportunità che analizzi e valuti gli aspetti della materia, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della Legge n. 125/91, con l’obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile. Si chiede, inoltre, alle Bcc l’impegno a promuovere al loro interno le pari opportunità viste nella logica non di tipo riparativo, ma cooperativo; pari opportunità rivolte non solo al mondo femminile, ma intese come *work planning system*, come *empowerment* e *mainstreaming*. Nello specifico le Bcc dovranno impegnarsi a coniugare la necessità di lavoro con il diritto alla paternità ed alla maternità, concentrandosi in particolare a:

- favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare; si chiede, in linea con quanto stabilito dalla vigente legge sui congedi parentali, di consentire al lavoratore uomo, con figli piccoli o con familiari non autosufficienti a carico – nei casi di comprovata difficoltà – di usufruire di permessi e/o particolari turnazioni orarie, da stabilirsi in sede aziendale, che gli consentano di sostituirsi alla madre;
- garantire la parità di accesso e partecipazione alla formazione nel rispetto delle pari opportunità;
- realizzare progetti che diano la possibilità alla lavoratrice madre e al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro. (promuovere sperimentazioni di azioni positive di flessibilità ai sensi dell’art. 9 della Legge 53/2000).
- reinserire le lavoratrici dopo l’assenza per maternità assicurandone la continuità professionale (ex art. 9 L. n. 53/2000).

Inoltre, da un sondaggio Sincra/Ugl, effettuato tra i lavoratori e le lavoratrici del Credito Cooperativo, è risultato che, nonostante le previsioni contrattuali, il settore non soddisfa ancora appieno le esigenze di conciliazione tra vita e lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto nelle aree delle grandi città. Su questa base il sindacato sponsorizza la diffusione della pratica aziendale di costituire “asili nido” interni o in alternativa di effettuare convenzioni con quelli presenti sul territorio di insediamento delle unità produttive, e la previsione nelle Aziende di “sportelli” dedicati ai servizi alla persona, in grado di poter svolgere per conto dei lavoratori adempimenti burocratici (pratiche assicurative, amministrative, richieste/rinnovi di documenti personali, ecc.). Altro benefit da considerare, compatibilmente con le realtà strutturali delle Bcc/Cr o di altri Istituti del Movimento, potrebbe essere la realizzazione (o in convenzione) di una palestra o centro ricreativo a disposizione gratuita dei dipendenti anche con la presenza di un centro medico che possa effettuare periodicamente dei *check up*.

Queste valutazioni si innestano in un contesto in cui il part-time è riconosciuto dalle Banche come uno strumento contrattuale che va incontro alle esigenze delle lavoratrici e dalle lavoratrici stesse come lo strumento principe di conciliazione tra vita e lavoro. Infatti, facendo riferimento alla già citata ricerca/azione “Maternità e sviluppo professionale nelle organizzazioni bancarie”, in tema di part-time, da un punto di vista delle lavoratrici delle banche campione emerge che: il 32% delle intervistate è interessata allo sviluppo di questa forma contrattuale. L’interesse

maggiore si rileva nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni, e si lega alla sempre crescente “programmazione” dell’evento maternità. Le donne non interessate al part-time invece si distinguono in due tipologie: le laureate (67,6%) e le diplomate (40,6%). Appare verosimile infatti che ad un titolo di studio più elevato corrispondano aspettative di carriera e motivazioni maggiori. La maggioranza degli uomini si dichiara non interessato, prevalentemente per motivi di carattere economico. Da un punto di vista delle organizzazioni bancarie, invece, emerge una reale difficoltà della gestione delle risorse in part-time, non essendo ancora state sperimentate soluzioni innovative per valorizzare in termini qualitativi il lavoro delle risorse a tempo parziale all’interno delle filiali. La difficoltà è anche causata dalla rigidità rispetto alle tipologie di part-time preferite. Ben l’81,5% dei rispondenti infatti è interessato a lavorare tutti e cinque i giorni a settimana, impiegando quindi la formula di part-time orizzontale. Tale volontà si collega alla diffusa insufficienza dei servizi esistenti dichiarata dal campione. In genere la scelta del part-time, è quindi una scelta meditata, pensata per tempi lunghi e orientata a risolvere esigenze di conciliazione familiare. Sporadici i casi in cui la scelta nel part-time si collega a esigenze personali di studio o di impegni extralavorativi.

14.1.4 Casi aziendali

BANCA INTESA

L’11 dicembre 2003 le Parti si sono accordate per il periodo 2003/2005, sul tema delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, del personale di Banca Intesa (scadenza 31 dicembre 2005). Le previsioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale precedentemente in essere presso l’ex Banco Ambrosiano Veneto, l’ex Cassa di Risparmio delle Province Lombarde, l’ex Mediocredito Lombardo e l’ex Banca Commerciale Italiana, sono integralmente superate da quanto definito nell’Accordo.

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Tale passaggio può avvenire – compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Banca – a tempo determinato o indeterminato, a seguito dell’accoglimento da parte della Banca della domanda presentata sia dal personale delle Aree professionali sia da quello appartenente alla categoria dei quadri direttivi, ferme restando le specificità che caratterizzano la prestazione lavorativa di quest’ultima categoria.

La trasformazione dei rapporti di lavoro potrà avvenire:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato per periodi minimi di tre anni rinnovabili, alla scadenza, per altri tre;
- a tempo determinato per sei mesi, rinnovabili per altri sei, in presenza di comprovati gravi motivi riferiti alla situazione personale e familiare del dipendente (es: necessità familiari derivanti dal decesso del coniuge, patologie acute – risultanti da idonea documentazione medica – che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale dei seguenti soggetti: coniuge, figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, genitori, parenti e affini entro il 2° grado e che richiedono assistenza continuativa da parte del familiare/dipendente. In tali casi a supporto della domanda è richiesta la produzione della documentazione medica, rilasciata dal medico specialista del Ssn o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico).

L'accoglimento delle domande di passaggio a tempo parziale nella rete, seguirà il seguente contingentamento:

N. addetti previsti per filiale	N. part-time concedibili	di cui: Amministrativi	di cui: Commerciali
5-8	uno	1	oppure 1 Gestore Base se presenti almeno 2 Gestori
9-11	due	1	1
12-16	tre	2	1
17-22	quattro	2	2
23 in poi	da 5 unità e sino al 20% del numero di addetti previsto per la filiale	50%	50%

con un limite totale del 20% a livello di Area.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro a tempo parziale, giornaliero, settimanale o mensile, tenuto conto di quanto richiesto dal dipendente, potrà essere articolato, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Banca, come segue:

- part-time orizzontale, con orario giornaliero distribuito ugualmente su cinque giorni lavorativi, su base settimanale da 20 ore a 32,30 con o senza intervallo. In merito all'intervallo, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, la relativa durata è da intendersi con un minimo di 10 minuti. Tale tipologia è ammessa anche al personale il cui orario di lavoro sia distribuito su turni, laddove ciò risulti comunque funzionale all'organizzazione del lavoro;
- part-time verticale su base settimanale, a titolo esemplificativo, così articolato:
 - 15 ore articolate su due giornate di 7 ore e 30 minuti
 - 15 ore articolate su tre giornate di 5 ore;
 - 22 ore e 30 minuti articolate su tre giornate di 7 ore e 30 minuti
 - 24 ore articolate su tre giornate di 8 ore con intervallo
 - 30 ore articolate su quattro giornate di 7 ore e 30 minuti
 - 32 ore articolate su quattro giornate di 8 ore
- part-time misto su base settimanale, a titolo esemplificativo, così articolato:
 - 27 ore e 30 minuti articolate su una giornata di 7 ore e 30 minuti e quattro giornate di 5 ore;
 - 28 ore e 30 minuti articolate su una giornata di 7 ore e 30 minuti e quattro giornate di 5 ore e 15 minuti;
 - 29 ore e 30 minuti articolate su una giornata di 7 ore e 30 minuti e quattro giornate di 5 ore e 30 minuti;
 - 30 ore articolate su due giornate di 7 ore e 30 minuti e tre giornate di 5 ore;
 - 32 ore e 30 minuti articolate su tre giornate di 7 ore e 30 minuti e due giornate di 5 ore.
- part-time ciclico su base annuale: articolato limitatamente ad alcuni periodi dell'anno con presenza, nel periodo richiesto, su tutti i giorni lavorativi della settimana o solo su alcuni.

A richiesta del singolo dipendente e sempre compatibilmente con le esigenze aziendali potrà essere convenuta una diversa articolazione degli orari su indicati. Le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente richieste al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale – nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contratto – danno diritto al recupero obbligatorio

secondo il meccanismo della “Banca delle ore” nel rispetto delle stesse modalità in uso per il personale a tempo pieno.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale a tempo indeterminato o determinato nonché della determinazione della relativa decorrenza, la Banca avrà riguardo alla consistenza numerica dell'unità operativa presso la quale il Dipendente presta servizio, fermo restando che, di norma, non si darà luogo a trasformazioni di rapporto a tempo parziale nelle unità operative che occupano sino a 6 addetti. In caso di pluralità di domande di conversione del rapporto di lavoro o di proroga del contratto a tempo parziale presentate presso la medesima unità operativa, la Banca, valutate, le esigenze tecniche, organizzative e produttive favorirà le domande avanzate da personale che abbia comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità, quali: assistenza a figli e coniugi portatori di handicap, assistenza a figli e coniugi in particolari situazioni di disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione o divorzio, cura dei figli di età inferiore a 11 anni, documentati motivi di salute del richiedente, con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992, assistenza a parenti conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute, motivi di studio o volontariato a favore delle organizzazioni iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge n. 266/1991. A parità di condizioni farà fede la data di ricevimento della domanda.

La Banca verificherà con favore la possibilità di accordare ulteriori trasformazioni qualora le distribuzioni di orario dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere presso l'unità operativa, siano articolate in modo tale da garantire una copertura integrale dell'orario di lavoro giornaliero a tempo pieno in tutti i giorni lavorativi della settimana.

In tutti i casi in cui le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive presso la sede di lavoro del dipendente interessato ostino all'accoglimento della/e richiesta/e presentata/e, la Banca, al fine di favorire l'accoglimento delle domande, valuterà la possibilità di accordare la trasformazione a tempo parziale accogliendo l'eventuale richiesta di trasferimento presso altra unità produttiva sita nelle vicinanze avanzata dal/dai dipendenti interessato/i alla conversione del rapporto a tempo parziale.

Ripristino

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale stipulato a tempo indeterminato che abbia richiesto e ottenuto il ripristino del rapporto a tempo pieno, non potrà essere accordata nell'arco della vita lavorativa una seconda conversione a tempo parziale indeterminato. Le richieste di ripristinare a tempo pieno il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in anticipo rispetto alla scadenza concordata, avanzate dal personale per motivate gravi ragioni di carattere personale e familiare, saranno esaminate con favore dalla Banca, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

L'Accordo ribadisce il principio di non discriminazione ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi e prevede l'impegno della Banca di organizzare la formazione destinata al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, preferibilmente e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nella mattinata.

Al riguardo le 24 ore di formazione retribuita di cui alla lett. a) dell'art. 54 del Ccnl. anche qualora cadessero fuori del normale orario di lavoro del dipendente a tempo parziale saranno retribuite o, a scelta del lavoratore, recuperate attraverso permessi retribuiti. In deroga a quanto previsto dall'art. 26 del Ccnl, nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale utilizzi l'intero pacchetto formativo previsto dall'art. 54 (18 ore non retribuite + 8 ore retribuite), non si

procederà al relativo proporzionamento. L'Accordo prevede inoltre che semestralmente la Banca invii alle Segreterie degli organi di coordinamento delle rappresentanze sindacali aziendali firmatarie un'informativa, disaggregata per sesso e figure professionali, in ordine al numero delle richieste di passaggio a tempo parziale pervenute ed accolte, suddivise per tipologia e alle richieste di passaggio a tempo parziale respinte ovvero in attesa di accoglimento a livello di ciascuna Area rispetto alle quali le Oo.ss. a livello locale potranno formulare proprie osservazioni. La possibilità di addivenire ad intese per il superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti di lavoro a tempo parziale è rimessa agli incontri tra le Parti.

IGC – INTESA GESTIONE CREDITI

Per il periodo 2004/2005, (sino al 31 dicembre 2005), ferme restando le vigenti disposizioni di legge e di contratto, la materia delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, del personale di Intesa Gestione Crediti sarà regolata anche nel rispetto dei seguenti criteri e modalità operative.

In attuazione di quanto stabilito dagli Accordi la Banca, nel corso dell'incontro del 26/2/2003, ha fornito apposita informativa circa le posizioni di lavoro allo stato incompatibili con la modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale, individuando le stesse nei Responsabili di area, Responsabili di unità di staff centrali, Responsabili di unità legali e coordinatori.

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Vedi Banca Intesa

L'accoglimento delle domande di passaggio a tempo parziale nella rete, seguirà il seguente contingentamento:

N. addetti previsti per Unità Legali	N. part-time concedibili	di cui: Add. Amm.	di cui: Gestori
6-8	uno	1	oppure 1 Gestore
9-11	due	1	1
12-16	tre	1	2
17-22	quattro	1	3
23 in poi	da 5 unità e sino al 20% del numero di addetti previsto per l'Unità Legale	50%	50%

con un limite totale del 20% a livello di Area.

Orario di lavoro

Vedi Banca Intesa

Ripristino del contratto di lavoro a tempo pieno

Vedi Banca Intesa

Per quanto attiene alla normativa applicabile ai rapporti di lavoro a tempo parziale in materia di assenze, ferie, addestramento per i neo assunti, anzianità, agevolazioni per motivi di studio, formazione professionale, prevalenza delle mansioni, trattamento economico, rotazioni e assemblee, si fa rinvio alle disposizioni del Ccnl.

BANCA ANTONVENETA

In data 23 dicembre 2003 è stato sottoscritto l'Accordo in tema di part-time. L'obiettivo è verificare entro il 31 dicembre 2004, l'impatto sulla preventivata riduzione dei costi prodotto dal numero dei contratti part-time attivati in sostituzione di contratti a tempo pieno.

Le Parti ritengono prioritario il tema del part-time, in quanto strumento che può, da un lato agevolare talune scelte individuali dei lavoratori tese a migliorare la propria qualità di vita e, nel contempo, fornire alla Banca ulteriori opportunità per accelerare il ridimensionamento degli organici nei tempi consentiti dal Piano industriale 2004/2006. A tal fine “a titolo sperimentale e con riferimento alla progressiva emersione delle eccedenze legate all'attuazione delle modifiche organizzative di cui al sopra indicato Piano industriale, la Banca si impegna ad accogliere, non oltre 60 giorni dalla presentazione, le domande, giacenti e di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo dei part-time in corso dei collaboratori appartenenti alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, che non abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità presso la struttura centrale; presso la rete, le domande, giacenti o di nuova presentazione, relative alla trasformazione dei rapporti da orario intero a part-time o di rinnovo dei part-time in corso, dei collaboratori appartenenti alle aree professionali ed ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, che non abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità, entro il limite dell'8,5% rispetto al totale dei dipendenti del complesso della rete produttiva. In caso di impossibilità tecnico-organizzativa ad accogliere la domanda in oggetto nell'ambito territoriale di appartenenza, la Banca assolverà l'obbligo in parola prospettando all'interessato la ricollocazione laddove si sono manifestate le sopra indicate eccedenze, comunque la più vicina possibile a detto ambito territoriale. Nei confronti dei lavoratori a part-time la Banca non procederà senza il consenso dell'interessato a trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza.

Dato il legame con gli obiettivi di ridimensionamento, *la Banca si impegna ad esaminare con favore le richieste di passaggio a tempo parziale avanzate per una durata minima di un anno e per un massimo di 25 ore settimanali, laddove risultino finalizzate da parte dell'interessato ad intraprendere – in luogo del rapporto di lavoro in atto – una valida attività autonoma e che la Banca ritenga non contraria ai propri interessi.*

Al fine di contribuire ad un miglior governo delle eccedenze di personale, i rapporti di lavoro a tempo parziale verranno in ogni caso considerati elementi preferenziali per ridurre la mobilità territoriale degli interessati; le Parti, nel condiviso perseguimento di una normativa che realizzi l'obiettivo di un miglior utilizzo del part-time anche nel periodo successivo a quello di vigenza del Piano industriale 2004/2006, convengono di incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per definirne il nuovo contesto di applicazione, in funzione delle future esigenze organizzative aziendali. Il dipendente a part-time non sarà in alcun modo discriminato per ogni aspetto del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini della formazione, dei giudizi e dello sviluppo professionale e della carriera. Sono comunque fatte salve le norme che contengono previsioni diverse per i dipendenti a part-time rispetto a quelli ad orario intero ed il proporzionamento degli effetti delle prestazioni al più ridotto orario di lavoro.

Trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a part-time

Fermo quanto sopra previsto, in presenza di una pluralità di domande di part-time presentate nella medesima dipendenza, il loro accoglimento avverrà secondo i criteri di priorità. Si prevede una durata massima comunque commisurata al perdurare della relativa situazione (con termine,

fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola): assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto; assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni; situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente *more uxorio*, o di genitore, ove trattasi di assistiti con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92; situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente *more uxorio*, o di genitore, ove gli assistiti siano affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali; situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92.

Per quanto attiene ai quadri direttivi di 1° e 2° livello retributivo, che abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, l'accoglimento del part-time nei casi e con le modalità indicate nel presente articolo avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nei confronti dei lavoratori appartenenti alle aree professionali o ai quadri direttivi di 1° e 2° livello senza funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale che richiedano di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, detta richiesta, laddove per motivate esigenze di servizio non possa essere accolta presso l'unità produttiva di appartenenza, verrà accolta in unità produttiva il più vicino possibile.

Al di fuori delle motivazioni precedentemente citate, la Banca, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time per il personale appartenenti alle aree professionali o ai quadri direttivi di 1° e 2° livello, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità (per una durata massima comunque commisurata al perdurare delle situazioni medesime):

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di:
 - fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
 - figlio che, pur non rientrando nelle situazioni di cui al precedente articolo 3, sia affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
 - figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
 - più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;
 - figlio unico di età non superiore ai 3 anni;
 - figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
 - più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
2. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
3. situazioni diverse dalle precedenti.

Allo scopo di consentire la fruibilità dell'istituto del part-time al maggior numero possibile di

richiedenti, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene *solo a tempo determinato, per un periodo di dodici mesi*. Su richiesta dell'interessato e consentendolo le esigenze di servizio, si potranno realizzare eventuali proroghe o rinnovi per periodi da determinare.

Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro individuale del part-time nell'arco della settimana può essere effettuata secondo le tradizionali tipologie: orizzontale, nei vari giorni della settimana; verticale, in alcuni giorni della settimana (con facoltà per il lavoratore di scegliere uno dei giorni di effettuazione); misto.

La distribuzione giornaliera dell'orario a part-time verrà normalmente realizzata secondo i seguenti criteri:

- mattutina;
- pomeridiana;
- verticale settimanale;
- misto.

La durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale non potrà comunque essere inferiore a 15 ore settimanali e quella giornaliera potrà essere anche variabile nell'arco della settimana. Nel singolo rapporto a part-time l'articolazione, la distribuzione e la durata settimanale dell'orario individuale viene concordata direttamente fra la Banca ed il lavoratore, in contemperata valutazione delle sue esigenze personali e della necessità di un regolare funzionamento del servizio.

Nelle giornate semifestive l'orario di lavoro di tutti i collaboratori a part-time orizzontale sarà di 3 ore e 20 minuti. L'orario di sportello dei lavoratori a part-time orizzontale dovrà consentire di disporre per le chiusure contabili dello stesso tempo previsto per i lavoratori a full-time.

L'eventuale lavoro supplementare del dipendente a part-time può effettuarsi nei casi e con i trattamenti stabiliti dal Ccnl. L'interessato, se inquadrato in una delle aree professionali, può comunque optare, in luogo del compenso economico previsto dal contratto stesso, per la conversione delle ore relative a dette prestazioni supplementari in periodi equivalenti di permesso fruibili in tempi successivi, da fissare d'intesa con la Banca. Data la particolare natura della prestazione lavorativa dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, svolta anche con criteri di flessibilità temporale, eventuali variazioni occasionali della prestazione lavorativa, saranno considerate parte integrante della prestazione normale ai sensi della normativa del Ccnl, mentre in considerazione di esigenze straordinarie, che comportino un rilevante impegno temporale, individuate dalla Banca, verrà corrisposto il trattamento economico del personale a tempo pieno.

Ai fini della partecipazione ai corsi di formazione per il personale a part-time, la parte aziendale prenderà in considerazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, le particolari distribuzioni d'orario degli interessati ed istituirà, laddove consentito dal numero degli interessati, specifici corsi ad orario giornaliero ridotto.

Ripristino

La Banca prenderà in considerazione le domande di ripristino del rapporto di lavoro ad orario intero avanzate dai lavoratori a part-time *a tempo indeterminato*. La risposta della Banca dovrà essere comunicata entro 30 giorni lavorativi dalla richiesta: l'eventuale rifiuto dovrà essere adeguatamente motivato e, su richiesta dell'interessato, avrà luogo un apposito incontro durante

il quale il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'organizzazione cui aderisce o conferisce specifico mandato. *Le rappresentanze sindacali raccomandano alla Banca, ove lo consentano le circostanze di fatto, di ricollocare il lavoratore part-time che rientri a tempo pieno nell'unità produttiva di provenienza o in unità produttiva di suo gradimento.*

La Banca fornirà a cadenza semestrale, un'informativa alle Segreterie dell'Organo di Coordinamento sul numero del personale a part-time in ciascuna unità produttiva, specificando quanti lavoratori adottano, rispettivamente, l'orario mattutino, pomeridiano, verticale o misto; numero dei richiedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, suddivisi in base alle situazioni di priorità valori di priorità; numero delle domande accolte; numero delle assunzioni a part-time; numero delle domande giacenti.

14.2 Settore assicurazioni

14.2.1 Quadro generale

Il settore assicurativo, in continua fase di ristrutturazione, procede per concentrazione territoriale ed economica (i più grandi gruppi assicurativi sono dislocati al Nord ed hanno assorbito piccole e medie imprese assicurative con conseguente trasferimento e/o esodi incentivati di personale del Centro Sud). Questo processo ha mutato profondamente l'organizzazione del lavoro, la definizione delle figure professionali, le priorità delle attività lavorative, i modelli organizzativi, la struttura e la funzione dei modelli gerarchici. Ed ha comportato, negli ultimi cinque anni, un progressivo calo occupazionale, pari a circa il 10% degli addetti del settore; nonostante ciò la presenza delle donne è leggermente aumentata, passando dal 39% del 2000 al 43,53% del 2003, confermando la tendenza nota come "femminilizzazione del terziario". Come si evince dal Rapporto annuale Ania 2003-2004, alla fine del 2003 i dipendenti delle imprese di assicurazione erano 39.262 (-718 unità rispetto al 2002) (tab. 30). Il personale amministrativo, comprensivo dei dirigenti, ammontava a 36.401 (-586 unità), mentre i produttori erano 2.861 (-132 unità). È quindi proseguita la diminuzione del numero degli occupati, sia pure con un tasso inferiore a quello del 2002 (-1,8%, a fronte di -4,2% nel 2002). In particolare, la riduzione è stata dell'1,6% (-3,7% nel 2002) per il personale amministrativo e del 4,4% per gli addetti all'organizzazione produttiva (-10,2% nel 2002). Rispetto alla composizione di genere del personale, ad oggi sono 14.928 le addette nel settore, di cui il 43,78% nell'area amministrativa, il 22,75% produttori.

Tab. 30 - Occupazione e distribuzione nel settore assicurativo in Italia - valori assoluti in migliaia

Funzioni	2000	2001	2002	2003
Personale amministrativo	38.280	38.414	36.987	36.401
Produttori	3.984	3.332	2.993	2.861
<i>Personale complessivo</i>	<i>42.264</i>	<i>41.746</i>	<i>39.980</i>	<i>39.262</i>
Agenti	22.858	23.009	22.375	22.395
Broker	3.166	3.435	3.664	3.951

Fonte: L'assicurazione italiana in cifre Ania, 2004.

Passando in particolare ad esaminare la configurazione del personale impiegato a tempo parziale (tab. 31) al 31 dicembre 2003 conta 496 uomini (il 13% del totale) e 3239 donne (l'86,7% del totale). Nello specifico l'area di maggiore applicazione del part-time è quella amministrativa (2583 risorse, di cui il 91,4% è donna), seguita dal personale destinato all'organizzazione produttiva (674 risorse di cui il 73% di sesso femminile) e poi dal restante personale (478 di cui l'80,5% è donna). Nonostante la riduzione del numero degli occupati, il costo complessivo per il personale è aumentato del 6,4%, per effetto degli aumenti retributivi previsti dai rinnovi dei contratti collettivi di lavoro.

A queste categorie di personale si deve aggiungere il settore egli impiegati in *front office* ai *call center* (il personale in *back office* è equiparato al personale di analoghe funzioni). L'universo dei *call center* assicurativi infatti è in ampia crescita, soprattutto tra il personale femminile, che risulta impiegato nel settore per il 74,9% contro il 25,1% degli uomini. In particolare il personale addetto al *call center* di cui alla sezione prima del Ccnl conta al 31.12.2003, 766 risorse (il 2% del totale), di cui 1,3% a part-time, mentre il personale addetto al *call center* di cui alla sezione seconda del Ccnl risulta composto di 722 unità (il 2,1% del totale) di cui 1,8% part-time.

Le nuove assunzioni nel *call center* nello stesso periodo hanno riguardato per il 66% donne e per il 24% uomini.

Tab. 31 - Personale a tempo parziale distinto per livello e sesso al 31.12.2003

Inquadramento	Personale maschile	% sul totale	Personale femminile	% sul totale	Personale totale	% sul totale
Liv. 7	19	57,6	14	42,4	33	100,0
Liv. 6	30	12,3	213	87,7	243	100,0
Liv. 5	48	7,0	638	93,0	686	100,0
Liv. 4	88	7,3	1113	92,7	1.201	100,0
Liv. 3	30	7,4	378	92,6	408	100,0
Liv. 2	6	50,0	6	50,0	12	100,0
Liv. 1	0	0,0	0	0,0	0	100,0
CC. Sezione Prima	93	19,5	385	80,5	478	100,0
CC. Sezione Seconda	182	27,0	492	73,0	674	100,0
Totale dipendenti	496	13,3	3239	86,7	3.735	100,0

Fonte: Ania, 2004 - Relazioni sindacali e politiche del lavoro.

14.2.2 La contrattazione

Il 18 luglio 2003 è stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro nazionale per i dipendenti delle imprese di assicurazione *Ccnl Ania*. Il nuovo contratto ha previsto novità come l'introduzione dell'istituto della reperibilità oltre il normale orario di lavoro, la possibilità di prevedere nei centri informatici turni articolati sulle 24 ore, il riconoscimento che i premi di produttività contrattati a livello aziendale debbano essere determinati in funzione dell'andamento economico dell'impresa, la previsione di una più efficace e mirata normativa volta a contrastare il fenomeno delle microassenze, che si concentrano per lo più nelle giornate del venerdì e del lunedì. Sul piano delle relazioni sindacali il nuovo contratto ha migliorato le procedure collettive relative a processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale e l'informativa alle organizzazioni sindacali a livello di capogruppo, ha previsto l'istituzione di un Osservatorio paritetico nazionale per il contrasto del *mobbing*. Particolare rilievo ha assunto l'istituzione di una copertura assicurativa

volta a garantire una rendita a coloro che divengano non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana (cd. Long Term Care).

Il Ccnl non disciplina il lavoro a tempo parziale e rimanda nell'art 84 alla contrattazione aziendale. Si tratta di una scelta "storica" del settore assicurativo, non legata alle contingenze della Riforma. La stipulazione di contratti part-time viene definita, in particolare, "utile" in relazione all'attività di *call center in front e back office*. Ma considerata la specificità di questo tipo di attività non sono ritenute applicabili direttamente le regole contenute nei Cia.

Si autorizza il lavoro supplementare e si afferma che "le imprese si attiveranno affinché entro 3 anni dall'entrata in vigore del contratto almeno il 45% del personale addetto (operatori di *call center front e back*) sia a tempo indeterminato". Il Ccnl Ania è stato il primo a prevedere nel 1999 la disciplina di questa tipologia di personale all'interno della piattaforma collettiva nazionale, ed è stata riportata all'interno del vigente Ccnl in una sezione apposita (terza parte – disciplina speciale). L'Ania inoltre raccomanda alle imprese che nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, (disciplina speciale parte prima) esse tengano conto *prioritariamente* delle candidature di personale di cui alla parte terza – disciplina speciale.

Non è stata tuttavia accolta la richiesta dei sindacati volta ad allineare i trattamenti economici e normativi degli addetti ai *call center* a quelli del restante personale.

Il 22 gennaio 2004 è stato inoltre siglato il *Ccnl Aisa* (contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle società di assicurazione e assistenza), con Cgil, Fiba, Uilca e Fna. Detto contratto nazionale prevede che la prestazione individuale sia fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1.300 ore.

Il trattamento economico e normativo va stabilito secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) *priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;*
- d) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- e) nel caso di gravi e comprovati motivi di ordine personale e familiare le aziende, fatte salve le necessità tecnico/organizzative, si adopereranno per soddisfare richieste di passaggio da tempo pieno a tempo parziale.

Quando i motivi per cui è stata richiesta la modifica dell'orario vengono a decadere, il lavoratore potrà rientrare a tempo pieno, fatte salve le necessità tecnico/organizzative aziendali.

14.2.3 Part-time: una prima valutazione

La valutazione complessiva sindacale, individua nei vantaggi al PT, da un lato la risposta alle esigenze di flessibilità produttiva delle aziende, dall'altro alle esigenze di conciliazione vita/lavoro dei lavoratori. Lo ritiene tuttavia un istituto maggiormente adattabile alle fasce

impiegatizie di 3° e 4° livello. I rischi sono intravisti nella valutazione di tale inquadramento in prospettiva di carriera, nella involontaria segregazione rispetto ai colleghi a tempo indeterminato e nella effettiva parità di accesso alla formazione. La valutazione di controparte datoriale riconosce l'utilità del tempo parziale a fini di conciliazione tra vita e lavoro, ma evidenzia la propensione “naturale” delle imprese a investire poco su risorse che non partecipano appieno al percorso produttivo. Inoltre l'impiego rilevante del tempo parziale in aree di attività quale quelle del *call center* dimostra come sia più facilmente applicabili ad attività fungibili e parcellizzabili.

14.2.4 Casi aziendali

AURORA ASSICURAZIONI SPA – MEIE AURORA ASSICURAZIONI

Dal 19 aprile 2004 *Meie Aurora SpA*, si è fusa per incorporazione in *Winterthur Assicurazioni SpA*, ora *Aurora Assicurazioni SpA* e conta una rete di 1300 Agenzie e 2000 agenti in tutta Italia.

Il part-time

Il Cia Meie Aurora stipulato a maggio 2002 ha scadenza 31 dicembre 2004. In particolare “ai lavoratori cui viene attribuito un orario di lavoro a tempo ridotto, secondo quanto specificato nella normativa sul part-time, viene applicato l'orario flessibile o l'orario elastico in relazione a quanto in vigore nella propria sede di lavoro”. Le tipologie di part-time previste dal contratto sono cinque:

1) Part-time a 18,50 ore settimanali

da lunedì a giovedì: orario ufficiale convenzionale: 8.30/12.30 (Sedi Milano e Napoli)

8.30/12.15 (Sedi esterne)

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 12.00 alle ore 12.30

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 11.45 alle ore 12.45

venerdì: orario ufficiale convenzionale: 8.30/11.00 (Sedi Milano e Napoli)

8.30/12.00 (Sedi esterne)

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 10.30 alle ore 13.00

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 11.30 alle ore 12.30

giornate semifestive: orario ufficiale convenzionale: 8.30/10.15

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 10.15

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 9.45 alle ore 10.45

2) Part-time a 22,50 ore settimanali

da lunedì a giovedì: orario ufficiale convenzionale: 8.00/12.30

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00

uscita dalle ore 12.00 alle ore 12.30

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 8.30

uscita dalle ore 12.30 alle ore 13.00

venerdì: orario ufficiale convenzionale: 8.00/12.30

sedi con orario flessibile

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00
uscita dalle ore 12.30 alle ore 14.00

entrata dalle ore 8.00 alle ore 8.30
uscita dalle ore 12.30 alle ore 13.00

giornate semifestive: orario ufficiale convenzionale: 8.00/10.00

sedi con orario flessibile

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.00
uscita dalle ore 10.00

entrata dalle ore 8.00 alle ore 8.30
uscita dalle ore 10.00 alle ore 10.30

3) Part-time a 25 ore settimanali (solo per i casi in corso alla data di stipula)

da lunedì a venerdì: orario ufficiale convenzionale: 8.00/13.00

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.15

giornate semifestive: orario ufficiale convenzionale: 8.00/10.15

sedi con orario flessibile

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 10.15

4) Part-time a 27,50 ore settimanali

da lunedì a giovedì: orario ufficiale convenzionale: 8.30/12.30 – 13.30/15.30

sedi con orario flessibile

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 15.00 alle ore 16.30

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 15.00 alle ore 16.15

venerdì: orario ufficiale convenzionale 8.30/12.00

sedi con orario flessibile

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 11.30 alle ore 13.30

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 11.30 alle ore 12.45

giornate semifestive: orario ufficiale convenzionale 8.30/11.00

sedi con orario flessibile

sedi con orario elastico

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 11.00

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.15
uscita dalle ore 10.30 alle ore 11.45

5) Part-time verticale

Viene applicato l'orario flessibile o l'orario elastico in vigore presso la sede di lavoro del dipendente in ciascuna delle sue giornate di presenza.

I dipendenti assunti *a tempo indeterminato* possono richiedere di fruire di un orario di lavoro a tempo parziale (part-time) nelle forme ed in base alle norme sotto indicate:

a) *part-time orizzontale* con effettuazione di:

- 18,50 ore settimanali (senza riconoscimento del buono pasto);
- 22,50 ore settimanali (senza riconoscimento del buono pasto);
- 27,50 ore settimanali.

I dipendenti che già effettuavano orario part-time a 25,00 ore settimanali sono invitati a fruire di una delle forme sopra indicate. Possono, peraltro, mantenere detto orario previa comunicazione scritta all'Ufficio gestione personale e sindacale.

b) *part-time verticale* con effettuazione di:

- 21 ore settimanali (ad esempio con presenza lunedì-mercoledì-venerdì);
- 24 ore settimanali (ad esempio con presenza da martedì a giovedì).

Allo scopo di regolamentare l'accesso alla fruizione del part-time, l'Azienda registrerà le domande scritte pervenute dai singoli lavoratori e si impegna a dare risposta entro due mesi dalla loro presentazione. L'accesso viene regolamentato sulla base dei seguenti criteri, elencati in ordine di importanza: a) comprovati motivi di salute; b) comprovate e serie ragioni di carattere familiare; c) altre esigenze di ordine personale. A parità di condizioni nei suddetti criteri, la precedenza sarà riservata, di norma, ai dipendenti con maggiore anzianità aziendale.

Non può essere concesso il part-time a dipendenti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro e/o di apprendistato, nonché ai lavoratori che svolgano mansioni uniche nell'ufficio o nell'unità produttiva di appartenenza, nonché ai turnisti e, di norma, al personale con meno di due anni di anzianità.

La retribuzione complessiva lorda viene proporzionata alle ore di lavoro settimanali previste dalla forma di part-time fruita. Ai lavoratori part-time non si applica la normativa prevista per i lavoratori studenti. Le richieste di part-time, di cambiamento di orario part-time ed eventuali richieste di ritorno a tempo pieno, devono essere avanzate per iscritto. L'accoglimento delle stesse, pur mantenendo il riferimento al limite percentuale fissato dall'art. 11 – punto 8) del Cia Meie 3 luglio 1996, sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze aziendali di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, nonché alla situazione degli organici ed alle mansioni svolte dal richiedente, cui, nell'ambito della stessa città, potranno essere assegnate altre mansioni equivalenti a quelle svolte. In ogni caso di passaggio dal tempo pieno al part-time e viceversa, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali (anzianità, ferie, malattia, ecc.) verrà tenuto conto del pregresso periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda. L'eventuale rientro a tempo pieno va richiesto con preavviso di 6 mesi, non necessario in caso di variazione della situazione familiare dovuta a vedovanza o a circostanze che abbiano causato una notevole riduzione del reddito familiare. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e l'eventuale successivo rientro a tempo pieno non comportano novazione del rapporto di lavoro.

Lavoro supplementare: con il consenso del lavoratore, può essere effettuato lavoro supplementare nella misura massima di 120 ore annue, con il limite di 20 ore mensili, da effettuarsi almeno in due settimane, e delle ore giornaliere previste dal contratto per i lavoratori a tempo pieno. Il dipendente potrà optare tra il pagamento, in base alla normale quota oraria, ed il recupero tramite permesso delle ore supplementari effettuate. Si considera straordinario il lavoro effettuato oltre i limiti delle ore contrattuali giornaliere o oltre i limiti mensili ed annuali sopra indicati. Le relative ore saranno liquidate in base alle maggiorazioni previste dal Ccnl.

Per quanto attiene ai permessi con recupero, per i lavoratori part-time la durata massima è sempre pari al turno di competenza meno un'ora. Per il personale che effettua lavoro part-time è possibile fruire di mezze giornate di ferie esclusivamente in occasione di semifestività. Per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alle disposizioni di legge e di Ccnl.

GENERTEL (SOCIETÀ CONTROLLATA DA ASSICURAZIONI GENERALI)

Il part-time

Il Contratto integrativo aziendale (Cia) è stato stipulato il 1 maggio 2004 tra Genertel SpA e

le Rappresentanze sindacali aziendali della Fna, Fisac/Cgil, Uilca/Uil, Fiba/Cisl, Snfia. La disciplina di questo tipo di rapporto di lavoro a decorrenza dal 1 luglio 2004, è quella prevista, per il personale a tempo pieno, dal vigente Ccnl, applicandosi una riduzione proporzionale al trattamento retributivo complessivo.

In particolare, il personale addetto al *contact center* di vendita opera a tempo parziale con un orario settimanale di lavoro distribuito secondo modalità che garantiscano i livelli di copertura necessari al servizio. La distribuzione dell'orario settimanale si articola di norma, su 5 giorni lavorativi. A ciascun lavoratore è quindi garantito un giorno di riposo settimanale aggiuntivo alla domenica.

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori amministrativi inquadrati fino al 5° livello e i lavoratori inquadrati ai sensi della parte terza, sezione prima del Ccnl possono richiedere la modifica dell'attività lavorativa da full-time a part-time.

I rapporti di lavoro a tempo parziale saranno attuati alle seguenti condizioni:

- la richiesta di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere presentata *solo* dai collaboratori con tre anni di anzianità minima, per i quali sussistano particolari ragioni di ordine familiare quali la necessità di assistere parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi ammalati o handicappati) ovvero che abbiano figli di età non superiore ai sei anni o qualora sussistano gravi ed accertati motivi personali;
- l'accoglimento delle richieste, come sopra motivate ed adeguatamente comprovate, sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Compagnia;
- *i rapporti di lavoro a tempo parziale ammessi non potranno riguardare più del 13% del personale amministrativo a tempo indeterminato (percentuale elevata al 14% a partire dal 1/1/2006) e del 10% del personale a tempo indeterminato di parte terza, sezione prima.* Nel calcolo di tali percentuali non sarà computato il personale assunto a tempo parziale.

In ogni caso, *la durata del rapporto a tempo parziale non potrà essere inferiore a due anni.*

La richiesta di rientro a tempo pieno non sarà attuata ove il dipendente dimostri il perdurare di quelle o analoghe ragioni che avevano dato titolo alla concessione del rapporto a tempo parziale; in tal caso, il rapporto a tempo parziale – agli effetti qui considerati – si prorogherà per uno o più periodi di tempo pari a due anni.

Orario di lavoro

L'orario settimanale previsto è di 20 ore, distribuite in uguale misura su 5 giorni. L'Azienda si riserva di prendere in considerazione eventuali richieste di estensione dell'orario di lavoro a 25 ore settimanali; l'accoglimento della richiesta sarà subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda. L'Azienda si riserva di prendere in considerazione eventuali richieste di part-time verticale, ricercando con i lavoratori soluzioni che consentano la piena occupazione settimanale del posto di lavoro (ad es., prestazioni di 20 ore ripartite su 2,5 giorni).

Lavoro supplementare

In applicazione del D.Lgs 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni, viene disciplinata la possibilità per i lavoratori a tempo parziale – assunti a tempo indeterminato e a

tempo determinato nelle ipotesi consentite dalla legislazione vigente e dal Ccnl 18.07.2003 – di effettuare prestazioni di lavoro supplementare, alle seguenti condizioni:

- a) Il lavoro supplementare *non potrà eccedere le 170 ore annue*; il lavoro supplementare *non dovrà superare le 2 ore giornaliere* (nel giorno di riposo settimanale, tale limite sarà pari al numero di ore giornaliere ordinarie). Per il personale con orario di lavoro di 6 ore giornaliere, si prevede una pausa di almeno 30 minuti prima di effettuare l'eventuale lavoro supplementare. Ferma restando la necessità del consenso del lavoratore interessato, il lavoro supplementare potrà *essere prestato unicamente in presenza di esigenze aziendali* (necessità di far fronte a punte di lavoro, sostituzione di lavoratori assenti, sostituzione di lavoratori dimissionari per il tempo necessario alla sostituzione degli stessi, necessità di copertura del servizio, in particolare per il pomeriggio del sabato dopo le ore 14 nonché per le esigenze di copertura nelle giornate festive e semifestive previste dal presente Cia) ovvero su richiesta del lavoratore, se compatibile con le esigenze aziendali.
- b) le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile. Saranno riconosciute unicamente prestazioni di lavoro supplementare di almeno 30 minuti; oltre tale limite le prestazioni saranno commisurate al minuto primo.

Le ore di lavoro supplementare saranno pagate come segue:

- le prime 100 ore con la normale retribuzione oraria;
- tra le 100 e le 170 ore con la maggiorazione del 20%;
- oltre le 170 ore con la maggiorazione del 40%.

A tutto il personale a part-time di parte terza Ccnl, in caso di lavoro supplementare prestato dopo le ore 14 del sabato sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 9% della retribuzione oraria (oltre alla maggiorazione di cui sopra, se dovuta).

- c) L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non comporterà alcuna sanzione disciplinare.

Stante la rilevante presenza di personale a tempo parziale in organico, l'azienda fornirà trimestralmente alle Rsa l'evidenza del lavoro supplementare effettuato.

In particolare si affronta il tema dei *call centers*: art. 9: “Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco della Compagnia e del lavoratore e considerata la specificità del Contact Center di Vendita che in ogni momento deve offrire il massimo servizio possibile alla clientela, le Parti concordano che: a) il personale a part-time operante presso il *contact center* di vendita potrà frequentare corsi di formazione anche al di fuori dell'orario di lavoro assegnato per un massimo di 25 ore annue; b) le ore dedicate alla formazione di cui al precedente alinea non verranno computate all'interno del monte ore annuo stabilito all'art. 5 del Cia per il lavoro supplementare”.

ITALIANA ASSICURAZIONI

Italiana Assicurazioni è un'impresa di assicurazioni facente parte dal 1966 del Gruppo Reale Mutua Assicurazioni, presente in tutta Italia con oltre 350 agenzie, mentre l'intero Gruppo Reale Mutua ne conta circa 850. L'azienda si colloca all'interno del mercato assicurativo in una dimensione medio-piccola in termini di fatturato e di numero degli occupati e tende ad assumere caratteristiche di società che eroga servizi “sofisticati” e personalizzati ai propri clienti. Ne deriva un approccio nella Gestione delle risorse umane fondato sulla articolazione e “personalizzazione” delle soluzioni nell'ambito di un quadro di riferimento comune.

L'organico é costituito – al 31/12/03 – da 472 dipendenti, di cui 193 donne (41%) e 279

uomini (59%) di cui interni 112 donne e 167 uomini e esterni 81 donne e 112 uomini.

Il part-time

Esistono 3 fasce di orario per i part-time, che usufruiscono di una diversa flessibilità di ingresso, di uscita e di intervallo rispetto ai full-time.

La direzione aziendale e le organizzazioni sindacali hanno *istituito*, in applicazione al disposto dell'articolo 5 del Contratto integrativo aziendale del 31/01/2002 la *Commissione mista pari opportunità*, organismo paritetico composto da 3 membri di rappresentanza aziendale e 3 membri di rappresentanza sindacale. La Commissione mista pari opportunità ha programmato un piano di azione di intervento e di monitoraggio verso quegli aspetti della vita lavorativa che evidenziano blocchi e ostacoli per una effettiva realizzazione di condizioni di pari opportunità tra uomini e donne in azienda – con particolare attenzione alle questioni della conciliazione vita-lavoro – con l'intento di proporre quelle iniziative ed azioni positive, che si rendono necessarie, per rimuovere le cause e per sviluppare un processo di gestione delle risorse umane che valorizzi pienamente le potenzialità professionali delle donne e degli uomini in azienda. Il piano di lavoro è stato presentato alle Parti Sociali che lo hanno condiviso e alcune iniziative sono state già avviate.

L'“esperimento” ex art. 9 Legge 53/00

La società ha presentato e ha visto approvato un progetto ex art. 9 Legge 53/00, chiamato Concita – la *conciliazione dei tempi di vita e di lavoro* di lavoratrici e lavoratori dell'azienda con problemi di cura di figli e/o anziani. Si tratta del primo progetto sulla base della Legge 53/00 che si sperimenta nel comparto assicurativo.

Il progetto si muove su due aree di intervento di flessibilità degli orari e di conciliazione vita-lavoro, diverse ma tra loro collegate. Gli obiettivi sono:

- sperimentare soluzioni efficaci ed innovative rivolte ai soggetti a full-time, a part-time, con diversi ruoli di responsabilità e professionali – uomini e donne con figli minori di 8 anni di età e/o famigliari non autosufficienti a carico – che hanno problemi a conciliare il lavoro con le esigenze familiari;
- rafforzare le sperimentazioni e i loro risultati con una specifica iniziativa di sostegno finalizzata a realizzare un'effettiva politica aziendale di conciliazione intervenendo sulle/i lavoratrici/ori che stanno per andare in assenza per maternità/paternità e sui loro capi, facendo in modo che si sviluppi un'attenzione e si creino da subito le impostazioni per le possibili soluzioni di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro utili a facilitare la conciliazione al rientro del/della dipendente. Facendo in modo, cioè, che al rientro la/il lavoratrice/ore possa trovare reali opportunità di flessibilità, ossia che non comportino cambiamento di lavoro, assegnazione ad attività meno qualificate, blocco delle prospettive di sviluppo.

Il progetto interesserà direttamente le seguenti tipologie e numero di dipendenti: 20 lavoratori/rici full-time più 4 capi/responsabili; 15 lavoratrici/ori part-time, più 6 capi/responsabili; 5 lavoratrici/ori in attesa di un figlio e in fase di uscita per l'assenza di maternità/paternità circa; più 4-5 capi/responsabili. Nello specifico, rispetto alle situazioni di part-time, si intende, da un lato, identificare i bisogni di diversa articolazione del tempo di lavoro e degli orari per coloro che operando in regime di part-time vedono “bloccato” il proprio percorso di crescita professionale.

Le soluzioni che il progetto intende sperimentare sono:

- un sistema di orari flessibili integrati: giornalieri, settimanali, mensili e stagionali, combinando flessibilità in entrata ed in uscita, con differenti tipologie di part-time e di orari ridotti, ai quali possano attingere le/i lavoratrici/ori interessati dal progetto a seconda delle esigenze condivise di conciliazione della vita privata con l'attività lavorativa;
- “flessibilità personalizzata” degli orari che permetta di superare gli ostacoli che si frappongono ad un più ampio utilizzo delle forme di diversificazione degli orari già esistenti, offrendo particolari pacchetti di orario dai quali attingere rispetto alle esigenze di conciliazione delle/dei lavoratrici/ori per comporre il proprio “menu” di flessibilità.
- una banca delle ore individuali che, in coerenza con l'impostazione della personalizzazione, permetta ai/alle lavoratori/trici interessati di distribuire il loro orario di lavoro in forme diverse nell'arco di tempi precedentemente prefigurati, facendo fronte anche alle situazioni di “irregolarità” delle esigenze familiari, verificandone la conciliazione con il lavoro e le esigenze professionali.
- forme organizzative e di orari non tradizionali con l'utilizzo di tipologie tipo *job-sharing*. Si intende pervenire a questi risultati mediante una fase di sperimentazione che coinvolga le/i lavoratrici/ori per verificare le soluzioni più efficaci rispetto alla conciliazione delle loro esigenze organizzative familiari con il lavoro.

Le riduzioni di orario di lavoro legate alle flessibilità aggiuntive saranno integrate con nuove assunti e con distribuzione delle attività e delle ore ad altre/i colleghe/i.

L'azienda inserirà il progetto nelle sue strategie di gestione delle risorse umane e lo supporterà con iniziative formative e con strutture di sostegno a suo carico. Il sistema di gestione degli orari realizzato sarà orientato anche ad evitare che si pongano in essere forme di discriminazione indiretta verso le richieste di conciliazione emergenti.

EULER HERMES

Aderente al Gruppo Euler Hermes, Gruppo Allianz, ha sede principale a Roma. Altre strutture sono presenti a Milano, Torino, Vicenza, Modena, Prato, Ancona, Napoli e Bari.

Parte di un gruppo multinazionale nel settore *Servizi alle imprese/ assicurazione crediti* cui appartengono 2.500 persone presenti in 19 paesi e 5 continenti, la Euler Hermes Siac, operativa dal 1927 come Siac – Società italiana assicurazione crediti SpA, è attualmente in Italia la prima Compagnia del ramo di assicurazione crediti alle imprese, con una quota mercato pari a circa il 55%. Nel 2000 l'Euler Hermes ha acquisito il 100% del capitale della Compagnia che è diventata Euler Hermes Siac che, a sua volta, controlla le società Dimensione Srl e Siac Services. È un'azienda di servizi che opera attraverso: l'acquisizione di dati ed informazioni di natura economica su oltre 600.000 aziende; l'analisi dei dati storici e previsionali con determinazione dell'importo assicurabile in funzione del livello di rischio; il monitoraggio dell'evoluzione del rischio cliente; gli interventi monitorati alla scadenza del credito qualora, in mancanza di un accordo con l'Imprenditore, il cliente ritardi il pagamento del proprio debito; l'assistenza legale in Italia e all'estero, in caso di insolvenza del cliente.

La Euler Hermes Siac dispone di una rete di vendita basata principalmente su 21 agenzie generali che realizzano l'80% del giro d'affari. I principali settori assistiti sono la meccanica (25%), l'abbigliamento (21%), l'alimentare (18%) e il tessile (13%). Mentre la distribuzione geografica relativa agli affidamenti sugli acquirenti esteri vede, in termini di capitali assicurati, l'Unione europea e la Svizzera al 78%, il Nord America al 9%, l'Est Europa al 3% e il resto del mondo al 10%. L'Azienda aderisce all'Ania.

I dipendenti sono 397. Attualmente in azienda sono in forza 25 part-time con qualifica di impiegato di concetto e sono così ripartiti: 23 donne e 2 uomini. La ripartizione per età è la seguente: fascia 30-39 n. 7 dipendenti; fascia 40-49 n. 15 dipendenti; fascia 50-59 n. 3 dipendenti. 23 sono presso la sede centrale di Roma, 1 presso la sede locale di Milano e 1 presso la sede locale di Prato. Tutti i part-time sono su base settimanale, su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì. Vi sono contratti part-time dal 1992. Tutti i contratti attivati sono trasformazioni di contratti full-time a tempo indeterminato. Alcuni di questi contratti si sono trasformati nuovamente in contratti full-time.

Dalla prima disciplina del part-time (1984) ad oggi, sono sempre state effettuate forme di part-time orizzontale con distribuzione dell'orario nella fascia settimanale. Pertanto l'Azienda non ravvisa differenze fra vecchi e nuovi part-time. Tanto più che i part-time attivi sono il risultato di specifiche richieste dei lavoratori, in maggior parte dovute ad esigenze di conciliazione tra vita professionale e familiare. I dipendenti si dichiarano soddisfatti di tale formula contrattuale; godono di pari accesso alla formazione rispetto ai *full-timers* e non hanno inoltrato all'azienda richieste di una migliore organizzazione del lavoro. A fronte della composizione di genere della domanda di part-time (23 donne e 2 uomini) la categoria più incline all'impiego di questo contratto risulta essere quella femminile. Non esistono procedure con cui i *part-timers* modificano tra di loro gli orari di lavoro.

Per quanto riguarda gli oneri economici contrattuali, l'Azienda oltre agli oneri contributivi previsti obbligatoriamente per legge, sostiene ulteriori oneri dovuti all'applicazione di istituti contrattuali previsti dal Ccnl e dal Cia. Per alcuni di questi oneri non vi è possibilità di effettuare la parametrizzazione in ragione dell'orario di lavoro e pertanto il loro costo è lo stesso di un dipendente full-time.

Per il futuro l'Azienda non prevede di ricorrere a assunzioni part-time, né ad altre soluzioni contrattuali. Il lavoro ripartito, ad esempio, non viene considerato una formula concorrenziale al PT, in quanto ritenuto non "funzionale" alla tipologia di *business*.

14.3 Settore terziario avanzato

La struttura produttiva italiana dal 1997 al 2003 si è fortemente "terziarizzata". In questo lasso di tempo, come emerge dai dati Fita (Federazione italiana del terziario avanzato)/ Confindustria, sono aumentati i differenziali medi di crescita produttiva in termini reali tra servizi e industria (1,5 punti percentuali in favore dei servizi, che diventano 1,7 se il confronto si circoscrive al manifatturiero). Tale espansione è imputabile principalmente alla crescita dei servizi innovativi, identificabili nel "terziario avanzato", che ricomprende attività professionali legate al meccanismo di domanda/offerta delle imprese per migliorarne la competitività. Rientrano quindi in questa categoria i servizi ad alto contenuto di conoscenza (Information & communication technology, engineering, research & development, formazione, servizi di consulenza: direzionale, organizzativa, contabile, creditizia e fiscale, immobiliare, legale, assicurativa e del lavoro; servizi di assistenza tecnica e giuridica, servizi di marketing, comunicazione e pubblicità, relazioni pubbliche, qualità e la certificazione, normazione tecnica) e i servizi di carattere operativo (*facility & property management*, organizzazione di convegni, fiere e mostre ecc.). Si tratta a pieno titolo di servizi alle imprese, anche ai sensi della classificazione Istat.

La crescita dei servizi innovativi negli ultimi anni è avvenuta sia in termini occupazionali che di valore aggiunto, ovvero di ricchezza prodotta. Il Terziario Avanzato a fine 2003 ha impiegato

circa 1.671.0001 lavoratori, pari al 10,8% del totale forza lavoro occupata in Italia, in imprese piccole e piccolissime, con una media di 2,4 addetti per azienda. Ad oggi il totale occupati nel settore equivale alla somma degli occupati del settore bancario, assicurativo, dei trasporti e delle comunicazioni, anche se i segnali della stagnazione economica degli ultimi anni iniziano a produrre effetti di rallentamento del *trend* di sviluppo.

Le ragioni che rafforzano il ricorso ai servizi innovativi, secondo Fita “vanno ricercate nell’apporto che riescono a dare alle altre imprese, come risposta ai crescenti processi di esternalizzazione ma anche di integrazione all’interno dello stesso ciclo produttivo, garantendo: una maggiore flessibilità delle catene produttive, una maggiore specializzazione, una differenziazione del prodotto a seconda delle specifiche necessità del cliente, concentrazione sulle attività principali (*core-business*), maggiore efficienza dell’organizzazione interna, riduzione dei costi, maggiore qualità dei processi e dei prodotti, migliore accesso alle conoscenze, alle capacità, all’esperienza e alle nuove tecnologie, ricerca di nuovi mercati (internazionalizzazione)”.

Per quanto riguarda la contrattazione, a livello generale per questo settore vale quanto detto a proposito dei servizi per l’impresa. Non esiste infatti un contratto unico di categoria per il terziario avanzato. Da ciò ne consegue che, a seconda delle peculiarità del servizio offerto, le risorse umane sono inquadrare con contratti di tipologia affine, prevalentemente del settore telecomunicazioni, commercio e industria (per la trattazione dei quali si rinvia alle sezioni corrispondenti del testo). Quello che è possibile evidenziare in questa sede è pertanto la valutazione e i margini di applicabilità dell’istituto del part-time rispetto alle caratteristiche del settore.

14.3.1 Il caso dei *call/contact center*

Il settore

Per *call center* si intende un “struttura, organizzata con risorse umane specializzate e risorse tecnologiche integrate, che gestisce in modo efficace ed efficiente volumi elevati di contatti multimediali *inbound* (in entrata) e *outbound* (in uscita) tra un’azienda o un ente ed i suoi clienti o utenti”. Si preferisce parlare di *contact center* quando si tratta di un *call center* caratterizzato dalla gestione di multi canali di contatto di varia tipologia: es. telefono, fax, e mail. Recentemente si parla anche di *web call center* quando il *call center* è integrato col sito internet. In questo modo un visitatore del sito può compilare dei moduli su web (Form) o spedire e-mail che vengono inoltrati direttamente agli operatori.

I *call/contact center* si dividono quindi in due famiglie:

- quelli che operano in *inbound* ossia su telefonate in entrata (es: assistenza clienti).
- quelli che operano in *outbound* ossia su chiamate in uscita (ricerche di mercato, teleselling, recupero crediti).

Il settore dei *call center* rappresenta una realtà in crescita nell’universo dei servizi alle imprese. Si tratta di una realtà trasversale a diversi settori, dal momento che fornisce servizi diversificati e personalizzati a seconda dell’ambito in cui viene applicato. Tutti i settori, in coerenza con le esigenze di orientamento al consumatore e di esternalizzazione dei processi, ricorrono ad oggi a varie tipologie di *call center*. In 10 anni infatti quest’area ha registrato il mille per cento di posti di lavoro in più e ad oggi occupa oltre 180mila addetti. Da una ricerca del Club Cmmc (Customer Management Multimedia Call center), l’associazione che riunisce le aziende

dotate di *call center in outsourcing*¹⁹⁶, chi fa questo tipo di lavoro ha in media 28 anni e nel 65% dei casi è donna, spesso del Sud. I ritmi di crescita dei *call center* in Italia, secondo Assocallcenter (Associazione nazionale di categoria aderente a Confcommercio), sono tra i più sostenuti di tutta Europa. Inoltre nel nostro paese si fa un maggior uso di nuove tecnologie, al punto che molti *call center* sono stati trasformati in *contact* e *web center*, raggiungibili non solo attraverso il telefono ma anche attraverso e-mail. Il 2003, dati Cmmc, si è concluso con un fatturato complessivo del mercato dei servizi di *call* e *contact center in outsourcing* in Italia pari a 655 milioni di euro, con una crescita dell'8% rispetto al dato del 2002. L'offerta in questo comparto è costituita da circa 400 società, così collocabili in base alla dimensione produttiva:

- 3 hanno oltre 1.000 posti operatore;
- 23 hanno da 301 a 1.000 posti operatore;
- 84 hanno da 51 a 300 posti operatore;
- 290 hanno meno di 50 posti operatore.

Tale offerta si presenta molto diversificata: al top del mercato si trovano pochi gruppi che svolgono servizi completi e prevalentemente per grandi volumi, al centro vi sono alcune aziende con servizi specializzati e soluzioni integrate, più in basso si collocano alcune centinaia di società piccole e piccolissime in genere con offerte correlate al territorio ove sono localizzate.

Gli elevati investimenti richiesti in nuove soluzioni tecnologiche e la necessità di riorganizzare la propria forza lavoro rappresentano le principali sfide del settore. La contrazione degli investimenti in Information Technology degli ultimi anni ha interessato anche il settore dei *call center*: sono stati recuperati *hardware* e *software* già disponibili e sono state dilazionate le decisioni di integrare sistemi diversi. “La Legge Biagi e le prime disposizioni attuative” – afferma Mario Massone, fondatore di Cmmc – “non hanno certo facilitato il compito delle direzioni del Personale, soprattutto nei casi in cui si contrappone la necessità di una elevata flessibilità dei servizi di *call center* alla rigidità del costo del lavoro subordinato. Nel rapporto tra committenti ed erogatori del servizio in *outsourcing* permane una forte attenzione a costi e tempi, ma si registra in alcuni casi anche un focus sugli Sla¹⁹⁷, costruiti con metriche più precise e riferite a *best practice* e standard di mercato. Si stanno anche concretizzando contratti che riguardano la presa in carico della gestione di interi processi, quindi non solo più *front office*. È un fenomeno ancora all'avvio ed il cui sviluppo dipende da vari fattori, tra cui la capacità di *value proposition* dell'offerta – che dovrà rendere accessibile questa tipologia di servizi anche a realtà aziendali di medie dimensioni – e la propensione dei committenti ad esternalizzare processi interni, focalizzandosi sempre più sul proprio *core business*. In un mercato che dipende molto dal clima economico è chiaro che alcuni fornitori cresceranno togliendo fatturato ad altri e altri, di conseguenza, perderanno terreno. Nel breve avranno più opportunità di successo i fornitori che saranno capaci di adeguare le loro capacità d'offerta alle esigenze dei clienti e quelli che si propongono in un'area molto specialistica di servizi”.

In conclusione, l'*outsourcing* non si realizza solo più in funzione della riduzione dei costi, ma anche in funzione della riorganizzazione dei processi, il che richiede un nuovo rapporto tra

¹⁹⁶ L'*outsourcing* identifica attività di *call center* che vengono svolte in modo specialistico da Società per conto di altre (Committenti) in base ad accordi specifici ed avvalendosi di regole contenute in Service Level Agreement-Sla (accordo tra un utente e un fornitore di un servizio che definisce la natura del servizio fornito e stabilisce un insieme di parametri da utilizzare per misurare il livello del servizio erogato in *inbound* e/o *outbound*) (Dizionario Cmmc).

¹⁹⁷ Vedi nota precedente.

committente ed erogatore del servizio. Ci si orienta più su un rapporto in cui contano non solo tempi e costi, ma anche la professionalità, l'esperienza e la conoscenza approfondita di questo settore di mercato, oltre che la fiducia e la responsabilità. In quest'ottica si inserisce il discorso sulla certificazione legata alla Riforma, da cui il settore si aspetta un input decisivo per la definizione di un sistema qualità.

La contrattazione

Il 4 marzo 2004 è stato firmato il primo contratto di lavoro dei dipendenti delle imprese di *call center* in *outsourcing*. Il che significa che i lavoratori in aziende *insourcing* seguono la contrattazione a cui è legata l'azienda stessa. L'accordo è stato siglato da Assocalcenter-Confcommercio e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, e sostituisce alcune parti del Ccnl del Terziario. Nello specifico, il contratto definisce tutte le figure presenti nell'ambito di attività dei *call center*; prevede una fase transitoria di due anni per il riadeguamento economico ai minimi tabellari; pone alcune limitazioni e flessibilità alternative al fine di consentire alle imprese di essere più competitive: per l'apprendistato, il rapporto è di 1 dipendente per 1 apprendista, mentre la percentuale complessiva dei contratti a tempo determinato o interinali sul totale dei dipendenti è fissato al 40%; per quanto riguarda le collaborazioni, è previsto un monitoraggio costante, in raccordo con le organizzazioni sindacali, tenendo anche conto dell'attuale sviluppo legislativo e una diminuzione dell'utilizzo di questo istituto nell'arco della valenza contrattuale. Nella sostanza, il contratto introduce un monte-ore mensile, un minimo retributivo, la maternità, la pausa di 15 minuti ogni due ore di lavoro e anche la liquidazione. Il lavoratore che opera in un *call center*, dunque, deve seguire un orario di lavoro pari a 3 ore al giorno e 60 ore mensili. E se chi negli ultimi sei mesi ha già avuto una collaborazione in atto potrà avvalersi del diritto di prelazione nel caso in cui il contratto gli venga rinnovato, la stessa proroga non potrà avere una durata inferiore ai sei mesi.

In caso di malattia sono previste prestazioni definite tra le parti e i costi saranno totalmente a carico del committente. Il pacchetto di nuove regole¹⁹⁸, tuttavia, riguarda solo 10mila lavoratori circa poiché a firmare l'accordo sono state soltanto 32 imprese dell'Assocalcenter.

Orario di lavoro

In generale gli orari di lavoro possono essere:

- orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non dovrà essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi, di norma, non potrà essere superiore a 4 ore. Non sono da considerarsi turni le prestazioni effettuate durante la fascia a lavoro standard (8.00-23.00). Tra un turno e il successivo di lavoro non potranno intercorrere meno di 11 ore.

Per quanto riguarda specificatamente l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, essa dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di

¹⁹⁸ Questo accordo, di fatto, sospende l'applicazione delle Legge Biagi concedendo una proroga dei contratti dei co.co.co. sino al 31 ottobre 2005.

orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- a) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- b) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 42 del Ccnl terziario potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 15 ore settimanali, limitatamente ai profili professionali relativi all'operatore base in *outbound* telefonico, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro.

- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, si fa riferimento alla normativa di legge e all'articolo 53 del Ccnl Terziario, di seguito riportato in sintesi.

14.3.2 Il Ccnl del terziario

Il 2 luglio 2004, è stata siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale Terziario, Distribuzione e Servizi, che coinvolge 1.500.000 lavoratrici e lavoratori. A livello aziendale, oltre a quanto contenuto nel precedente Ccnl (turni, orario di lavoro, part-time, ecc.) si potrà contrattare anche su: progetti di azione positive per consentire alla mamma o al papà di usufruire di particolari forma di flessibilità degli orari dell'organizzazione del lavoro, al rientro dopo un periodo di congedo per maternità /paternità. Potranno inoltre essere concordati progetti di formazione per favorire il reinserimento dei lavoratori dopo un periodo di congedo. Anche la contrattazione territoriale livello territoriale potrà intervenire su tali materie e potrà inoltre concordare progetti per favorire il reinserimento di lavoratori in aree svantaggiate o che hanno difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro.

Per quanto attiene strettamente alla disciplina del part-time, è riaffermato il diritto di precedenza per passare a tempo pieno e la possibilità di consolidare le ore di lavoro supplementari in tutto o in parte, che il 276 aveva cancellato dalla precedente disciplina. Nel contratto individuale deve essere indicata per iscritto la durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. L'orario minimo settimanale resta a 16 ore. Inoltre, contrariamente alle previsioni del 276, i lavoratori part-time ai fini del calcolo del monte ore per i permessi sindacali, ai fini di poter effettuare internamente alle imprese le assemblee e ai fini delle elezioni Rsu/nomina Rsa, saranno calcolati unità intera. È stata mantenuta la volontarietà del lavoro supplementare, che la legge affidava alla contrattazione ma che allo stesso tempo ove fossero stati definiti dei tetti sarebbe diventato obbligatorio.

In merito al periodo di comporta per malattia e infortunio dei part-time verticali e misti, si è stabilito che il periodo di comporta non può superare la metà delle giornate lavorative concordate nell'anno solare al di là della durata giornaliera dell'orario di lavoro.

In relazione alle clausole flessibili, è stata stabilita una percentuale di maggiorazione pari all'1,5%. Per le clausole elastiche è stata definita una percentuale pari all'1,5% che si aggiunge al 35% (lavoro supplementare). In alternativa alle due percentuali dell'1,5%, a fronte di clausole flessibili e/o elastiche le parti possono concordare un'indennità annuale forfettaria pari a 120 euro annue da erogarsi mensilmente.

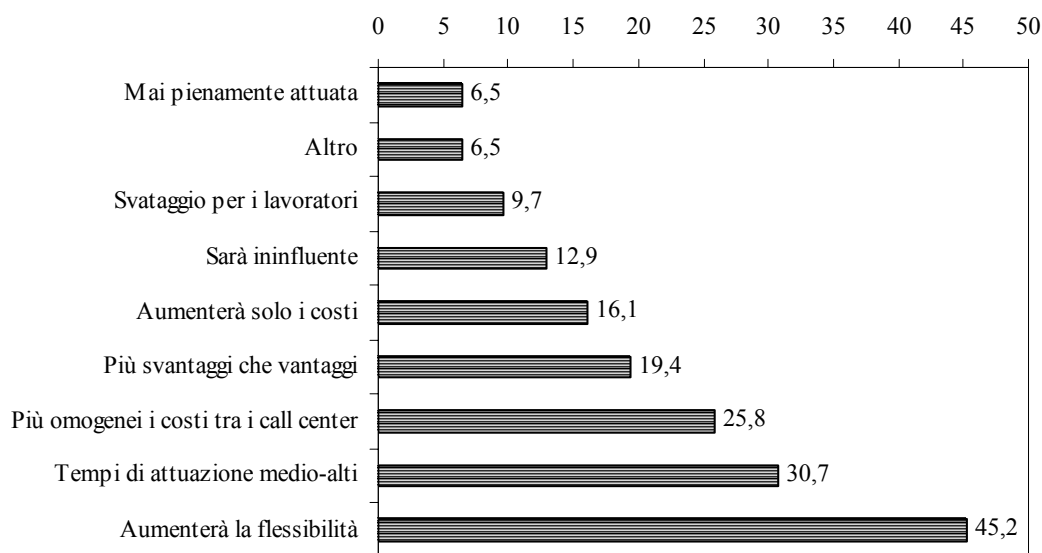
Si riconferma il diritto di recesso dalle clausole elastiche e/o flessibili che il decreto 276 aveva cancellato. Il lavoratore che accede alle clausole può ritornare all'orario inizialmente concordato in caso di: esigenze di tutela della salute, comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, e esigenze personali derivate da gravi motivi familiari. Nel contratto individuale dovrà essere inserita anche la clausola di recesso. In merito al part-time post maternità le aziende dovranno accogliere le domande nell'ambito del 3% dei dipendenti dell'unità produttiva. Per le unità produttive da 20 a 33 dipendenti è stabilito il diritto ad una lavoratrice.

14.3.3 Part-time: una prima valutazione

Il confronto con Filcams, Cmmc, Unirec, (Unione nazionale imprese recupero crediti e informazioni commerciali), e Aicco (Associazione italiana *contact center* in *outsourcing*) aderenti a Fita-Confindustria, ha evidenziato che nell'ambito del Terziario avanzato la maggior incidenza del lavoro part-time si registra nel settore dei *call e contact center*, anche se non con percentuali elevate. In quanto *outsourcer*, le aziende richiedono una grande flessibilità di risorse sia in termini quantitativi che qualitativi.

La previsione di applicabilità della Legge Biagi in generale sul settore è stata analizzata da Cmmc con un'indagine su un campione significativo per rappresentatività di 40 imprese di *call center* in *outsourcing*¹⁹⁹, i cui risultati sono tuttavia indicativi di un *trend* del settore, confermato dai colloqui con Unirec e Aicco. Secondo il campione Cmmc, la riforma per i *call center* produrrà un aumento della flessibilità (45%), ma quasi il 39% prevede che i tempi di attuazione di tale norma saranno medio-alti (fig. 5). Va evidenziato che circa un quarto del campione ritiene che la legge possa rendere più omogenei i costi tra i vari *call center*. Questa è una lettura positiva soprattutto per quelle realtà che già oggi sono "in regola".

Fig. 5 - Previsioni sugli effetti della Legge Biagi - valori %



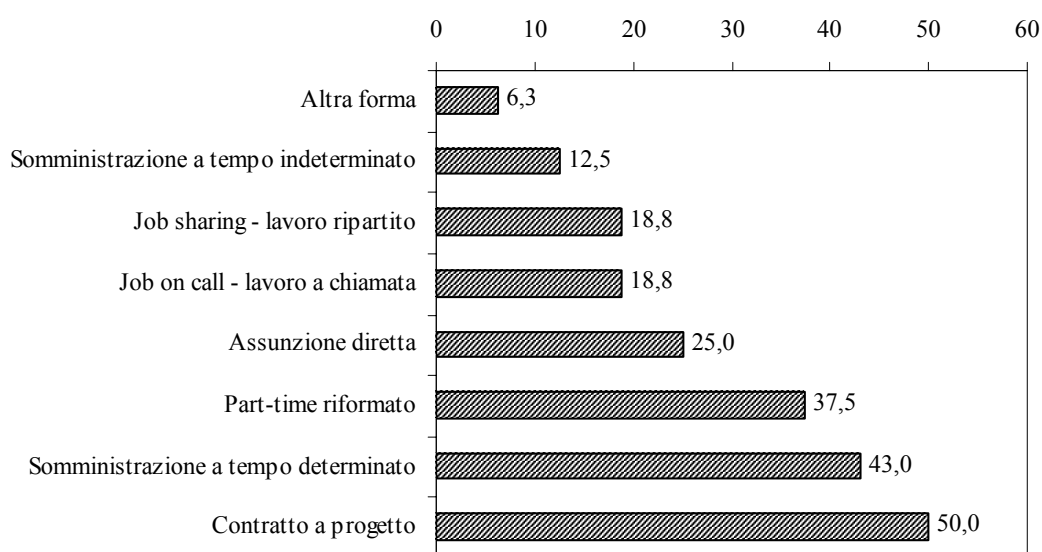
Fonte: Club Cmmc, 2004.

¹⁹⁹ I dati sono oggetto di una ricerca riservata agli iscritti, gentilmente concessi a Isfol da Cmmc.

Rispetto alle tipologie contrattuali applicabili, (fig. 6) la nuova tipologia di part-time ha un numero di segnalazioni significativo (37,6%) ma il 50% dei rispondenti ritiene che sia il “contratto a progetto” lo strumento contrattuale più adatto al mercato dei *call center*, seguito dalla “somministrazione a tempo determinato” (44%). Questa considerazione riflette lo scenario pre-riforma, in cui, ad eccezione del personale in *back office* (segreteria, amministrazione ecc.), la tipologia contrattuale più impiegata a livello di *front office*, e quindi ripartita tra le diverse categorie e livelli di operatori, era sicuramente la collaborazione coordinata e continuativa.

Le nuove forme “*job on call* e *job sharing*” hanno un basso numero di segnalazioni, perché, a detta delle imprese “complicherebbe troppo lo scenario contrattuale”.

Fig. 6 - Nuove forme contrattuali ritenute più adatte al mercato dei *call center* - valori %



Fonte: Club Cmmc, 2004.

Le ragioni che non rendono il tempo parziale una delle tipologie contrattuali considerate massimamente idonee all'erogazione del servizio di *call center*, risiedono nel fatto che questa tipologia di attività viene concentrata in un lasso di tempo determinato dove la risorsa è sfruttata al massimo. Generalmente quindi si opera non su tempo parziale ma su turnazione. Le percentuali di part-time esistenti nel settore, di cui non sono disponibili dati ma stime, conferma l'alta femminilizzazione del settore, poiché per comunicazione e vendita telefonica la voce femminile viene preferita. Inquadramento e retribuzione non registrano differenze tra uomini e donne. La retribuzione, in particolare, è composta da una parte fissa e da una parte variabile, legata alla percentuale di vendita o di recupero, stabilita a livello di singolo o di gruppo. La parte “aleatoria” di tale somma è ritenuta necessaria per fornire uno stimolo all'operatore, che altrimenti avrebbe da adempiere un compito ripetitivo e routinario. Le associazioni evidenziano che spesso sono gli stessi operatori a richiedere questa tipologia di inquadramento.

14.3.4 Casi aziendali

UNICAB

Si tratta di un'azienda di servizi, specializzata nel settore delle ricerche di mercato, operante attraverso *call centers* in *outbound*. Effettua ricerche *face-to-face*, adotta il sistema Cadi e Capi, organizza focus group (colloqui di gruppo condotti da un gruppo esperto di psicologi animatori con possibilità di sale proprie e attrezzate con TV e telecamere a Roma, Milano e Bologna). Lavora inoltre in *data processing* e Edb. I settori in cui opera sono: Automobili, Veicoli Commerciali ed industriali, Trasporti urbani ed extra-urbani, Telecomunicazioni, Banche e Finanza, Assicurazioni, Distribuzione, Media, Comunicazione e Pubblicità, Enti e Servizi pubblici, Combustibili e prodotti petroliferi. L'azienda appartiene al settore commercio e aderisce a Confcommercio e Aicco. L'azienda non dispone di una rappresentanza sindacale in sede.

Il personale si compone di 825 intervistatori *face-to-face* distribuiti su tutto il territorio nazionale (Nord Ovest 205; Nord Est 140; Centro 175; Sud 215; Isole 90).

Nel sistema Cati-Unicab sono impegnati, a turno, oltre 1.000 intervistatori per 300 postazioni di lavoro in *call center* in funzione *inbound* e *outbound*.

Il Capi System invece consta di 100 intervistatori distribuiti su tutto il territorio nazionale, tutti muniti di Personal Computer Portatile.

I dipendenti che lavorano nell'unità locale sono 45.

L'azienda adotta da 8 anni contratti PT. In questo periodo vi sono state 1 assunzione direttamente come contratto PT e 4 trasformazioni da full-time a PT. Uno dei contratti PT è a termine. Attualmente sono inquadrati a PT 5 dipendenti di sesso femminile tra i 30 e i 40 anni, distribuiti nei seguenti profili professionali: 2 addetti alla elaborazione dati; 1 ricercatrice; 1 addetta alle selezioni/formazione operatori; 1 addetta alla segreteria.

Le lavoratrici a part-time osservano il seguente orario di lavoro:

- orario giornaliero per 4 lavoratrici dalle 9 alle 13
- orario settimanale per 1 lavoratrice per 3 giorni a settimana dalle 9 alle 18.

Il personale a PT ha esplicitamente richiesto tale formula contrattuale per venire incontro a esigenze di gestione del nucleo familiare. Non sono previste procedure con cui i *part-timers* possano modificare tra di loro gli orari di lavoro, in quanto la modifica dell'orario avviene solo in funzione di esigenze aziendali. Non sono state presentate all'azienda proposte diverse o soluzioni utili a meglio favorire la conciliazione tra vita e lavoro da parte di sindacati o singoli lavoratori.

In passato ha beneficiato degli incentivi del DM 12.4.2000. Non ha mai presentato progetti di azioni positive in tema di flessibilità, come previsto dall'art 9 della L. 53/00.

L'Azienda ritiene che l'inquadramento a PT rappresenti una modalità utile a soddisfare le specifiche esigenze del lavoratore, ma da un punto di vista aziendale ritiene necessaria una previa valutazione del ruolo e dell'eventuale relazione della risorsa con le altre operanti nella struttura. Ritiene infatti che i responsabili di settore e le figure di coordinamento non siano profili professionali indicati per operare in regime di tempo parziale indipendentemente dalla connotazione di genere ed età. Rispetto al problema del clima aziendale, pur non avendo registrato effetti nei rapporti tra i lavoratori PT e i lavoratori FT, tanto che entrambe le tipologie partecipano paritariamente alla formazione, l'Azienda intravede il rischio che "dei precedenti possano turbare l'equilibrio dell'utilizzazione di alcune risorse impegnate in progetti di difficile gestione, con questa tipologia di contratto". Considerando inoltre che il costo del lavoro non si riduce in proporzione alla fruizione del lavoratore, auspica tuttavia che un intervento normativo di incenti-

vazione fiscale dia maggiore enfasi a questa tipologia contrattuale, che “altrimenti rischia di essere percepita solo come una limitazione dell’utilizzo delle risorse”.

IN TOUCH

Si tratta di un caso di *call center* applicato al settore assicurativo controllato direttamente da EuropAssistance e riportato come buona prassi da Cmmc.

I servizi forniti sono di *inbound* (informazioni commerciali, *customer care*, *help desk*, servizi assicurativi), di *outbound* (teleselling/vendita telefonica, indagini di Customer Satisfaction, profilazione database, *recall su mailing*, segreteria organizzativa eventi, indagini per ricerche di mercato, recupero crediti e gestione agenda) nonché un’attività di *co-sourcing* per le chiamate non assorbite dai *call center* del cliente. Le attività *inbound* sono fruite in particolar modo dal settore Automotive per il 40%, il Bancario per un altro 40%, seguono i settori Farmaceutico, Estetico e Immobiliare via Internet. Per i servizi in *outbound* il settore maggiormente servito è il Bancario, al secondo posto vi è l’Automotive, seguono le Società organizzatrici di eventi. Il *contact center* sviluppa un totale annuo di 1.100.000 contatti di cui l’*inbound* rappresenta l’80%.

L’azienda impiega in totale una media annua di 115 operatori, di cui 90 sono dedicati ai servizi in *outsourcing* del *contact center*. Fra questi ultimi il 50% è impiegato part-time al 50% mentre la restante parte è part-time al 70-80%. Tutti gli operatori sono inoltre assunti a tempo determinato, anche se a volte per pochi mesi, con un contratto per le assicurazioni Aisa (contratto collettivo di lavoro per i dipendenti delle società di assicurazione e assistenza) Il tasso di *turn-over* si attesta intorno al 6%.

La notevole incidenza del part-time nel regime contrattuale non comporta tuttavia difficoltà nei percorsi di crescita del personale. L’azienda infatti adotta un percorso formativo articolato in diversi momenti:

- standard;
- e-learning, dal 2003 a diversi livelli, che comprende una fase di autovalutazione, il corso *on-line*, il test finale. Il corso è presente sulla intranet aziendale; tutti gli operatori, il cui ruolo richieda un approfondimento degli strumenti sopra citati, vi possono dedicare 2 ore alla settimana del proprio orario lavorativo;
- incontri periodici con i *team-leader* per gli aggiornamenti, le comunicazioni sull’andamento del servizio e il parere del committente.

Per i team leader è prevista la partecipazione (gratuita) al Master in *Call center Management* organizzato da dall’azienda e rivolto agli operatori del settore.

14.4 Gli altri servizi all’impresa

14.4.1 La consulenza aziendale

Il settore della consulenza aziendale è in forte crescita. Il mercato a livello mondiale è di circa 11,4 miliardi di dollari. Secondo i dati di Management Consultants, in Italia, 20 società di consulenza detengono il 70% della quota di mercato e crescono del 10% annuo. Le piccole e medie organizzazioni detengono una quota di mercato più modesta (22%) e si attestano intorno alle 4.000 unità.²⁰⁰ Il terzo trimestre 2004 (dati Cfmt – Centro di formazione management del

²⁰⁰ Secondo Federico Butera, vicepresidente Assoconsult “alcune spiegazioni conducono alla tesi della

terziario – Indagine congiunturale sul terziario) vede in crescita la consulenza direzionale e quella alle Pubbliche Amministrazioni ed in calo quella relativa alle singole imprese.

Come si evince anche dal caso aziendale di seguito analizzato, il tempo parziale è considerato dal settore della consulenza strategica una tipologia contrattuale poco affine agli obiettivi e alle modalità di lavoro del settore. Il profilo di consulente, per definizione, richiede, a seconda delle commesse, capacità di dilatare tempi e risorse e spesso anche mobilità geografica. Il part-time orizzontale o verticale mal si concilia quindi con l'esigenza di consulenza perché spesso viene erogata su brevissimi periodi, a volta anche su base giornaliera. Le commesse infatti prevedono la presenza del consulente nell'azienda cliente in full-time anche per interi giorni consecutivamente. Inoltre, proprio per i livelli di professionalità acquisita, il consulente si presenta come un "esperto" di settore, che soprattutto nelle realtà medio piccole, collabora a tutto campo con diverse aziende e quindi preferisce un inquadramento di tipo libero professionale piuttosto che quello da lavoratore subordinato.

CERMET

CERMET opera dal 1985 a servizio delle Pmi nel settore dei Servizi alle imprese, consulenza e certificazione aziendale. Ha sede principale a Bologna e altre sedi a Roma e Torino. La particolare compagine societaria prevede la presenza in Consiglio d'Amministrazione di un socio a maggioranza pubblica (Ervet), di tutte le associazioni delle piccole, medie e grandi imprese e di un Comitato di certificazione con la presenza delle associazioni dei consumatori e dei rappresentanti dei cittadini. I servizi che propone sono: certificazione di prodotto; certificazione di sistema di gestione (qualità, ambiente, sicurezza); attività di ispezione; formazione; consulenza sulle normative; taratura strumenti; prove e ricerche di laboratorio. Aderisce a Alpi-Aicq-Angq.

Il personale è costituito da 125 risorse. 6 risorse sono impiegate a part-time, di sesso femminile di età 35 anni. I contratti part-time esistenti sono risultato di trasformazioni di full-time. Sono tutti a tempo indeterminato. L'orario di lavoro previsto è su base giornaliera (6 ore) o settimanale (30 ore a settimana su 40) per tutto l'anno.

Il part-time applicato al momento è lo stesso della disciplina precedente la Riforma Biagi. È il risultato di specifiche richieste delle lavoratrici e in quanto tale viene considerato una modalità utile a soddisfare le esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale, che al momento soddisfa le dipendenti. Infatti, non sono pervenute richieste di diverso genere da parte di lavoratori o sindacati al fine di soddisfare le esigenze di conciliazione dei singoli. Date tali caratteristiche, la categoria di lavoratori al quale l'azienda vede maggiormente applicabile il PT sono le donne.

Ha beneficiato in passato degli incentivi previsti dal D.M. 12.4.2000, ma si augura che in futuro si possa prevedere una qualche forma di incentivazione alle assunzioni con questa

progressiva industrializzazione della consulenza, come è avvenuto nell'automobile, nelle telecomunicazioni, nella chimica, ecc.: il futuro sarebbe caratterizzato dalle grandi dimensioni e quindi inevitabilmente dalle fusioni e dall'assorbimento di società di consulenza nazionali da parte delle più grandi. Per questa tesi, le società di consulenza, che sono le più ingegnerizzate, internazionali e potenti finanziariamente, sarebbero le protagoniste del mondo della consulenza e metteranno in crisi le piccole e medie società, come il supermercato mise in crisi i negozi di vicinato. Ma è anche vero che la consulenza di direzione si integra in altri servizi necessari ai *core processes* dell'impresa: essa diviene sempre più parte iniziale o complementare dei processi di definizione delle architetture e di implementazione dei sistemi informativi; oppure di quelli di amministrazione, di controllo di gestione, di certificazione; oppure di quelli di ingegneria, di logistica, di gestione produttiva, ecc. Per cui sono i processi che si amplierebbero, non necessariamente le dimensioni".

tipologia contrattuale. La valutazione complessiva sul PT la ritiene quindi tipologia produttiva funzionale alla particolarità dei vostri processi produttivi solo in pochissimi casi. In assenza di incentivi non si prevedono nuove assunzioni a PT.

14.4.2 I servizi di Ict

Le imprese del settore Ict in Italia sono passate da 80.900 nel 2000 a 85.600 nel 2003, evidenziando una elevata dinamicità in termini di costituzione di nuove aziende. Gli ambiti in cui operano sono essenzialmente di servizio alle imprese, sia come consulenza che come fornitura di *hardware* e *software*. A livello di singoli addetti, il settore occupa il 5% della forza lavoro in Italia, secondo la stima dell'occupazione nelle Ict (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) elaborata nel Rapporto 2004 a cura di Federcomin, Anasin e Assinform (titolo: "Occupazione e formazione nell'Ict). La cifra complessiva comprende sia gli occupati diretti nel settore (608 mila persone, con una crescita dell'1,5% rispetto al 2003), sia gli addetti Ict presso le aziende di altri settori (circa 400 mila, in aumento dell'1,5% rispetto al 2002). Il rapporto sottolinea anche il notevole sviluppo del part-time tra gli occupati, con percentuali di incremento rispetto al 2003 che, in entrambi i gruppi prima descritti, oscillano tra il 36% e il 40%. Tuttavia, secondo le associazioni del settore la crescita occupazionale sembra stare rallentando. Quanto al numero di imprese nel settore si è passati dalle 84.900 del 2002 alle 85.600 nel 2003 (+0,8%); ma di queste – evidenzia il Rapporto – quasi il 10% è in situazione di criticità.

GRUPPO READYTEC

L'azienda da più di dieci anni si occupa di *servizi alle imprese/fornitura e consulenza informatica* e quindi di fornire soluzioni in materia di IT, gestionali, web e reti, sicurezza, e-marketing, *hardware* e *software* nelle aree e-business, gestionale, e sistemi. È Partner Ibm Italia SpA, partner tecnologico Omnitel Vodafone. Lavora con imprese, Pmi, banche, strutture turistico-alberghiere, farmacie, punti vendita. Attraverso un *network* di Business Partner, Sw House, Web Agency, Application Service Provider, Commerce Service Provider l'Azienda assicura la copertura commerciale del territorio e l'assistenza.

Il personale è composto da 55 risorse tutte con contratto a tempo indeterminato III liv. del comparto commercio/terziario. 6 risorse (donne) hanno richiesto la trasformazione del contratto da full-time a part-time. Sono figure professionali di carattere diverso, che vanno dall'area amministrazione fino alla assistenza informatica. Sono tutti contratti a TI che rispettano un part-time orizzontale 5 giorni settimana dalle 9 alle 13. La trasformazione dei contratti è dovuta a richieste specifiche delle donne per esigenze di compatibilità familiare. La disciplina applicata è quella precedente alla Riforma Biagi ed è attiva da più di dieci anni.

Il part-time è considerata una modalità di lavoro utile per favorire la conciliazione tra vita personale e professionale. I contratti attivati, infatti, rispondono a specifiche richieste del personale femminile. Tuttavia non viene considerata una modalità di lavoro applicabile per i ruoli di direzione e coordinamento. Non sono state riscontrate difficoltà o occasioni di disparità tra le risorse part-time e quelle full-time. Non sono pervenute richieste per la modifica dell'attuale regime di tempo parziale. I *part-timers* tra loro possono modificare la turnazione di fascia oraria (mattina/pomeriggio) entro limiti condivisi con la direzione. La formazione in azienda è prevista per entrambe le tipologie e si articola su fasce orarie studiate per non escludere i *part-timers*. Per il lasso di tempo non coperto dalle risorse part-time, l'Azienda ha provveduto ad assumere altre risorse full-time, sempre a tempo indeterminato. Per il futuro non sono previste assunzioni con il

nuovo regime di part-time. Non si ritiene conveniente un'incentivazione maggiore all'adozione di questa tipologia contrattuale, quanto piuttosto una incentivazione per le assunzioni a tempo indeterminato. Diverse difficoltà si segnalano invece rispetto alla scomparsa della figura del co.co.co. Il regime a part-time non viene ritenuto concorrenziale con nessuna altra tipologia contrattuale prevista dalla riforma. Il lavoro ripartito ad esempio, non viene considerato un idoneo sostituto nel settore in quanto la professionalità specifica richiesta non rende i lavoratori automaticamente sostituibili e intercambiabili.

SABRE*

L'Azienda fa parte del Gruppo Sabre Holdings (Dallas USA ed opera nel settore Information Technology (Sistemi di Prenotazione per la Travel Industry), in particolare nella vendita di sistemi e assistenza post vendita (*Help desk, Customer service*). È nata nel 98 ed ha iniziato nel 2000 ad utilizzare forme di part-time. Aderisce a Fairo e adotta il Ccnl delle Compagnie aeree straniere. La sede italiana conta 65 risorse a Roma (sede italiana) e 18 a Milano (ufficio commerciale). In particolare registra 2 risorse part-time a 30 ore (80%): donne con qualifica *Help desk agent*, livello impiegate, a tempo indeterminato; 1 part-time 30 ore, donna, Pay Roll assistant, impiegata; 1 part-time a 20 ore (50%), addetta Operations, impiegata, tempo indeterminato; 1 part-time 30 ore, addetta operations, impiegata, tempo indeterminato.

Il part-time a 80% è una assunzione diretta, le altre 3 sono state trasformazioni da full a part-time e 1 inversa, da part-time a full-time. L'orario di lavoro giornaliero è dalle 9 alle 13 (per il part-time al 50%) e dalle 8 alle 14 (part-time 80%). L'orario settimanale prevede dalle 25 alle 30 ore. I profili ritenuti non indicati per un rapporto di lavoro a tempo parziale sono i Sales Manager e Account e i Training Representative che si occupano di formazione alla clientela full-time per intere giornate.

Non individuando nessun costo aggiuntivo, l'Azienda ritiene il tempo parziale uno strumento funzionale alla particolarità del processo produttivo e utile a soddisfare le esigenze di alcuni dipendenti, legati alla maternità o alle problematiche familiari. Per questo motivo sembra più facilmente applicabile a donne e studenti.

I *part-timers*, con il coordinamento del Supervisor possono organizzarsi per coprire i servizi al cliente di assistenza telefonica. A livello generale registra un soddisfacimento dei lavoratori nei confronti della tipologia contrattuale e della sua applicazione, anche rispetto alle opportunità formative, che erogate in e-learning sono state studiate per non penalizzare i *part-timers* rispetto ai colleghi *full-timers*. Per il futuro, l'Azienda intende effettuare nuove assunzioni a part-time, soprattutto per l'*help desk*. Si attende tuttavia un maggiore margine di manovra in termini di flessibilità attraverso la contrattazione integrativa.

14.4.3 Il settore delle pulizie/multiservizi

Il settore di imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi è regolato dal Ccnl stipulato il 25 maggio 2001 (con scadenza 31 maggio 2005) tra Federazione imprese di servizi (Fise), Confapi Uniservizi, Lega cooperative e mutue Ancst, Confcooperative Federlavoro, Agci-Ancosel e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil.

Il settore comprende le tradizionali attività di pulizia, disinfezione, disinfestazione, accanto alle più recenti di manutenzione, conduzione e gestione impianti, di controllo accessi, museali,

* Le informazioni rispetto al caso in esame sono state raccolte da Germana Di Domenico.

fieristici e congressuali, di sanificazione ambientale, generali, amministrativi, alla ristorazione e ausiliari del trasporto.

Alla disciplina del lavoro a tempo parziale è dedicato uno specifico articolo (34), che contempla le tre tipologie (orizzontale, verticale, misto). Si prevede la possibilità che il personale a tempo parziale possa essere assunto anche con contratto a termine. Il tempo parziale è, inoltre, esplicitamente ammesso per gli apprendisti (ai sensi delle circolari del Ministero del lavoro nn. 102/86 e 46/01) e per i lavori interinali (ai sensi della circolare Inps n. 157 del 27.7.99).

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, prevede una durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato viene fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23, Legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con questa causale non viene computato nella percentuale di limite complessivo, di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, comma 7 e ss., D.Lgs. 25.2.00 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate all'art. 3, comma 10, D.Lgs. n. 61/00. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di *lavoro supplementare* fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 32 del presente Ccnl, con un massimo di 250 ore nell'anno solare. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. A partire dalla 9a ora nell'arco della medesima giornata lavorativa e/o dalla 251a nell'anno solare, troverà applicazione la maggiorazione di cui all'art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 61/00. Ai sensi dell'art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 61/00, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il Tfr, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione. Fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente Ccnl. È altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze

organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di *lavoro straordinario* sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno. Semestralmente la direzione aziendale fornirà alla Rsu ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle Rsa o, in mancanza anche di queste, alle Oo.ss. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore.

Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 18, art. 32, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

14.4.4 Le Agenzie di fornitura di lavoro temporaneo

Il 23 settembre 2002 l'Associazione nazionale delle imprese di lavoro temporaneo (Ailt), la Confederazione italiana delle associazioni delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (Confinterim) e Cgil, Cisl, Uil, Alai-Cis, Cpo-Uil e Nidil-Cgil hanno sottoscritto il Ccnl per la categoria delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo con scadenza il 30 settembre 2006. Il contratto nazionale prende atto dell'evoluzione professionale del settore e provvede a definire tre livelli di inquadramento del personale:

- gruppo A: comprende i lavoratori di elevato contenuto professionale quali dirigenti, quadri e impiegati direttivi;
- gruppo B: comprende i lavoratori di concetto, operai specializzati e/o corrispondenti alle cosiddette categorie intermedie con contenuti professionali caratterizzati da autonomia operativa ma non decisionale e da un elevato livello di conoscenze teorico/pratiche;
- gruppo C: comprende i lavoratori qualificati e d'ordine, che eseguono il lavoro sotto la guida e il controllo di altri.

La specificità di questo settore fa sì che per ogni singolo rapporto di lavoro si debba fare riferimento, in coerenza con la suesposta classificazione in gruppi, ai diversi livelli/categorie di inquadramento previste per le specifiche mansioni di cui al Ccnl delle imprese utilizzatrici.

Il contratto di prestazione che lega il lavoratore all'agenzia disciplina le "missioni" presso le aziende utilizzatrici e prevede la possibilità di forma di lavoro a part-time, per la cui regolamentazione tuttavia si rimanda ai Ccnl del settore delle imprese utilizzatrici. I dati Ailt evidenziano che nel 2004 le missioni attivate hanno riguardato per il 60% gli uomini e per il 40% le donne per un totale di 306.102. Di queste missioni, il 36% è avvenuto in normale regime di

orario, il 25,5% misto, il 24,0% su turni e il 13,5% a part-time. Di queste, il 56,6% ha avuto durata inferiore al mese, il 23% tra uno e sei mesi, e il 20,4% superiore ai 6 mesi. Le aree a maggiore concentrazione di personale sono state nell'ordine Lombardia, Puglia e Piemonte.

I Ccnl a cui si è fatto principale riferimento sono stati il metalmeccanico (33,1%) e il commercio (15,4%), corrispondenti alle aree di attività in cui sono state impiegate le risorse umane legate dal contratto di prestazione. I profili impiegati nelle missioni sono stati, tuttavia, per l'80% operai e per il 20% circa impiegati. Ampiamente sotto-utilizzati i livelli quadro che risultano solo lo 0,05%.

14.5 Conclusioni

La complessità e l'eterogeneità del settore dei servizi alle imprese non consente una riflessione unica sulla percezione e applicazione del part-time riformato dal D.Lgs. 276/00 e ss. Le aree di attività affrontate hanno evidenziato da un lato diverse sensibilità e aspettative da parte dei datori di lavoro, e dall'altro differenti approcci negoziali da parte di sindacati e associazioni datoriali.

In sintesi si può rilevare come esista un settore *hard* quale credito e assicurazioni, che poggia su una forte contrattazione di comparto e un'area *soft* quale quella dei vari servizi alle imprese (dalla consulenza alla fornitura informatica) che non disponendo di una contrattazione unica avverte in modo meno pressante la problematica dei rinnovi contrattuali e si concentra maggiormente sugli obiettivi di produttività ed efficienza aziendale.

La caratteristica comune ai pur così diversi processi produttivi è il riconoscimento dell'esigenza di flessibilità di mercato, rispetto alla quale il part-time è storicamente lo strumento primario. Tuttavia, sono solo pochissimi i casi in cui il ricorso a tale tipologia contrattuale rispecchia una scelta aziendale (es: la Banca Antonveneta lo concepisce addirittura non come occasione di miglioramento o di creazione di occupazione ma come uno strumento integrato al ridimensionamento degli organici previsto dal Piano industriale 2004/2006). Nella quasi totalità dei casi, infatti, lo status di *part-timer* è il risultato di specifiche richieste dei lavoratori, (donne) legate a esigenze di conciliazione con necessità familiari. Da questo punto di vista quindi, la disciplina del part-time pre-riforma convive, pacificamente, con la disciplina rinnovata dal 276/00 e ss. I Cia intervengono per disciplinare soprattutto il ricorso alle clausole elastiche, flessibili e il lavoro supplementare, tuttavia, non appaiono determinanti per mutare la percezione del datore di lavoro rispetto all'impiego dell'istituto contrattuale. Dalle interviste realizzate con le aziende campione del settore dei servizi alle imprese *latu sensu* emerge infatti che:

- *il part-time riformato non è percepito come un'occasione di rinnovo delle strategie aziendali.* Le aziende che hanno concesso passaggi da full-time a part-time o assunzioni in part-time in passato, non si sentono fortemente motivate a proseguire su questa scia. Probabilmente i part-time che verranno attivati in futuro saranno comunque il risultato di una mediazione aziendale rispetto alle esigenze dei lavoratori e non una scelta di strategia aziendale. La maggior parte infatti non pianifica assunzioni con questa tipologia contrattuale;
- *il part-time continua a essere considerato come una forma di sottoutilizzo delle risorse.* A tal punto che alcune imprese richiedono addirittura delle incentivazioni di carattere economico per la promozione di questo istituto contrattuale;
- *il part-time resta ancorato ai livelli medio bassi della scala gerarchica.* Tutte le aziende affermano che esistono profili professionali non adatti al lavoro a tempo parziale (tale

esclusione in alcuni casi è prevista nel Ccnl o nel Cia stesso) e nello specifico, le figure di direzione e coordinamento. L'utilizzo del part-time sembra restare comunque imbrigliato nei livelli medio bassi della scala gerarchica, laddove le mansioni sono fungibili e l'apporto in termini di professionalità, *know how* e competenze specifiche è basso. Inoltre resta fortissima la connotazione di genere. La stragrande maggioranza delle imprese intervistate infatti considera in via pregiudiziale le "donne" come il target più adatto per lavorare a tempo parziale, associate spesso agli "studenti";

- *Il part-time resta "tipico" di alcune attività (es: front office, call center).* Le attività di servizi alle imprese *customer oriented* restano il dominio dei contratti a tempo parziale, laddove non viga il regime di turnazione. Anche in questo caso ci troviamo di fronte a professionalità, che, seppur specialistiche, sono fungibili. In questo ambito ad esempio si registrano anche casi di variazione oraria tra i dipendenti, sotto la supervisione del coordinatore, rese possibili dal fatto che l'obiettivo aziendale è assicurare il mantenimento del servizio alla clientela e non la fornitura di un apporto specialistico del singolo. La specificità del settore e della tipologia di lavoro non rende infatti questi profili professionali assimilabili a quelli codificati dai Ccnl, come hanno dimostrato anche le fasi negoziali di rinnovo ad esempio dei *call center* bancari e assicurativi, rispetto a quelli operanti in *outsourcing* a pluricommissa;
- *il part-time resta strutturalmente "inadatto" per alcune attività.* Nell'ambito dei servizi alle imprese, non solo si evidenziano profili professionali a cui è precluso il part-time, ma anche tipologie di attività per le quali risulta un tipologia contrattuale non appropriata, per le ragioni inverse per cui invece in altre aree risulta diffuso. Si tratta in particolare di una delle branche più cospicue del terziario avanzato: la consulenza (aziendale, direzionale ecc.). Si riportano a titolo esemplificativo i commenti di due società leader del settore intervistate in merito ma non riportate come casi aziendali in quanto non operative sul versante del tempo parziale. Afferma la società Vanguard specializzata in sviluppo e implementazione di soluzioni aziendali di *customer contact*: "Si tratta di una tipologia contrattuale che non si adatta alla specificità del settore, in quanto la consulenza richiede flessibilità temporale e gestionale, nonché mobilità geografica". O ancora Gemini Europa, operante nella Formazione Manageriale, assistenza nella implementazione e gestione dei Sistemi di gestione per la qualità e l'ambiente: "Il consulente necessita a seconda delle commesse di poter disporre di una capacità di dilatare tempi e risorse secondo necessità".

In sintesi quindi, il part-time attualmente in vigore nel settore dei servizi alle imprese è prevalentemente quello precedente alla riforma. Alcuni Cia riportati recepiscono alcuni elementi del rinnovato part-time, ma nella maggioranza dei casi mutuano la disciplina dai Ccnl di vari comparti a seconda dell'area di attività, e conseguentemente si attengono alla procedura dei relativi rinnovi e rimandi all'attuazione della disciplina del part-time.

15. ALTRI SETTORI^{*}

Al fine di costituire un quadro quanto più ampio possibile in merito all'implementazione del D.Lgs. n. 276/2003, l'indagine di campo ha interessato, seppur con minore sistematicità, anche altri settori produttivi.

15.1 Settore chimico-farmaceutico

15.1.1 Confronto sindacale e contesto sindacale

Con riferimento al settore della chimica-farmaceutica (Ccnl 12 febbraio 2002), nell'ottobre del 2004 il gruppo di lavoro Isfol ha incontrato a Milano il responsabile delle relazioni industriali di **Federchimica**. In tale settore operano 1.500 aziende, con un bacino occupazionale di 230.000 lavoratori. Il 75% delle aziende ha gli stabilimenti produttivi e le sedi legali ubicate nell'Italia settentrionale.

Il 75% degli addetti sono uomini, di cui circa il 35% osserva un orario a ciclo continuo con prestazioni anche di lavoro notturno. Il primo di questi dati si giustifica a causa del fatto che diversi dei tipi di lavorazioni adottate richiedono manodopera preferibilmente maschile (negli stabilimenti, infatti, non mancano possibili fonti di pericolo, soprattutto con riferimento alla condizione delle donne durante lo stato di gravidanza prima dell'astensione obbligatoria). Il 25% dei lavoratori addetti al settore, inoltre, sarebbero quadri, contro il 35-40% di operai.

Non si sono riscontrate particolari difficoltà legate alla contrattazione sul rinnovo del contratto nazionale di cui sopra: Federchimica, tuttavia, manifesta rimpianto per non aver potuto regolamentare alcuni degli istituti normativi che sarebbero stati successivamente introdotti dal D.Lgs. n. 276/2003. In generale, circa il livello di apprezzamento di questi istituti, Federchimica ritiene che sia possibile registrare la sussistenza di considerevoli difficoltà nel recepimento di strumenti legislativi non ben conosciuti, né condivisi; da questo punto di vista, vi sarebbe, infatti, l'effettiva esigenza di una crescita culturale, così come era già riscontrato, nello svolgimento dell'indagine, nelle impressioni raccolte durante l'incontro con il responsabile dell'Area Relazioni Industriali di Confindustria. In quest'occasione, è stato fatto presente, in termini di prima approssimazione, come potrebbe costituire un errore impostare la formazione dal lato dell'offerta, quando la stessa dovrebbe, invece, essere maggiormente influenzata dagli specifici fabbisogni formativi delle aziende.

In relazione all'applicazione del contratto a **tempo parziale**, si può affermare che, malgrado la regolamentazione collettiva introdotta nel 2002 appaia sufficientemente elastica e funzionale ad assecondare le esigenze di flessibilità interne alle aziende, la percentuale di utilizzo di tale tipologia nel settore chimico-farmaceutico sia davvero bassa, rappresentando non più del 2% della forza lavoro totale. Il rappresentante di Federchimica osserva come il dato sia da imputarsi

^{*} A cura di Mario Emanuele.

alla specificità del processo produttivo delle imprese del settore. L'attività in produzione richiede infatti l'esercizio di un controllo continuo al processo; in caso di presenza di lavoratori a tempo parziale nelle squadre che operano durante i turni di lavoro, si porrebbe la questione della immediata sostituzione di lavoratori, con il rischio di lasciare scoperte posizioni chiave nella filiera produttiva in caso di assenteismo o ritardo.

Secondo Federchimica, inoltre, anche tra i lavoratori vi sarebbe una certa ostilità ad accettare un contratto part-time perché non è ancora stato realizzato un adeguato sistema di raccordo tra i ritmi della vita lavorativa con il sistema collettivo dei servizi pubblici. Si pensi, ad esempio, alle difficoltà che incontra una madre (o, ovviamente, un padre) che, con un'occupazione a tempo parziale, si deve confrontare con gli orari non flessibili di apertura e chiusura degli asili nidi e delle scuole materne.

A prescindere dalle difficoltà connesse all'adozione del ciclo continuo e dalle resistenze dei lavoratori, Federchimica ritiene che le modalità organizzative per il ricorso al part-time siano diventate più snelle e varie: sarebbe stati complessivamente introdotti importanti elementi di flessibilizzazione del rapporto di lavoro. Infatti, mentre la disciplina legislativa emanata tra il 2000 ed il 2001 in tema di part-time viene giudicata affatto *ingessante*, l'attuale disciplina sarebbe, invece, più idonea a soddisfare le esigenze aziendali; in particolare, è stata salutata con interesse l'abrogazione del diritto di consolidamento del lavoro supplementare.

Con le modifiche apportate dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 alla precedente disciplina del part-time, in sintesi, sarebbero state efficacemente snellite le pratiche burocratiche legate alla stipula di tale contratto di lavoro ed è stata altresì colmata l'esigenza di rendere più rapida ed effettiva la concreta utilizzazione delle clausole elastiche e flessibili, in modo da soddisfare per davvero le molteplici esigenze dei processi produttivi e da non gravare eccessivamente le aziende di oneri burocratici e di maggiorazioni retributive.

In genere, anche Federchimica, come già appreso in Confindustria a Roma, sarebbe, anche per le considerazioni sopra estese, maggiormente favorevole ad una elaborazione di schemi differenziati di contratti part-time, che possano considerarsi particolarmente adeguati adattati alle differenziate necessità di determinate categorie di lavoratori (es. studenti, donne) ed alle peculiarità dei cicli produttivi adottati nel settore.

In ambito sindacale, sono state raccolte le impressioni del rappresentante provinciale della Femca-Cisl a Milano. In tale contesto, si è preferito incontrare un esponente sindacale territoriale, piuttosto che nazionale, visto che in Lombardia è presente la maggior parte degli stabilimenti produttivi del settore (Bayern, Solvay). Femca-Cisl conferma come il ricorso al lavoro part-time sia davvero scarso e come le aziende del settore siano poco interessate a tale tipologia negoziale.

Peraltro, sembra che, ogni qualvolta si proceda ad una riorganizzazione degli uffici amministrativi (per tutte le funzioni coinvolte), i *part-timers* siano i primi dipendenti ad essere licenziati. Allo stesso tempo, viene fatto presente come vi sia nel settore grande flessibilità nella gestione degli orari (l'orario di ingresso in azienda è fissato, di regola, tra le 8,30 e le 9,30; quello di uscita, tra le 16,00 e le 18,00). I pochi contratti di lavoro a tempo parziale stipulati sono a tempo determinato (mediamente per 1 anno). Complessivamente, nel settore chimico-farmaceutico, il part-time non dovrebbe superare il 4-5% della forza lavoro ed è utilizzato prevalentemente negli uffici; in produzione, le esigue ipotesi di applicazione di tale contratto sono quasi esclusivamente rinvenibili all'interno del reparto di confezionamento. Di regola, si tratta di contratti di lavoro part-time di tipo orizzontale, con turno a 6 ore, che permettono alle lavoratrici di uscire dalle aziende e far ritorno in famiglia intorno alle 15.00. Il sindacato in provincia di Milano ed i

lavoratori ivi occupati, in generale, non sono soddisfatti dalla disciplina emersa dal D.Lgs. n. 276/2003, perché ritenuta troppo funzionale al soddisfacimento degli interessi delle aziende ed allo spostamento in sede di contrattazione individuale di alcuni profili di regolamentazione di maggiore delicatezza (lavoro supplementare e clausole elastiche e flessibili), con tutte le conseguenze che da una simile opzione negoziale scaturirebbero; malgrado ciò, non si sarebbero ancora verificati ipotesi di conflittualità sindacale circa l'applicazione del contratto di lavoro part-time.

Sempre il rappresentante sindacale, ha tenuto a sottolineare, a differenza di Federchimica, che anche la nuova regolamentazione renderebbe il ricorso al rapporto di lavoro part-time e la sua concreta applicazione eccessivamente proceduralizzata.

Infine, Femca-Cisl ritiene che, verosimilmente, al fine di verificare su tali aspetti una maggiore tenuta dell'armonia sindacale attualmente esistente, occorrerà attendere i primi rinnovi di contratti collettivi aziendali in imprese leader del settore; solo in quella sede, infatti, sarà possibile ricavare informazioni utili circa il regime di convenienze economico-giuridiche derivanti dall'attuazione della riforma del mercato del lavoro.

Contrattazione collettiva

Con riferimento al part-time, occorre innanzi tutto esaminare il testo del Ccnl del 2002, in cui sono state recepite le disposizioni normative del D.Lgs. n. 61/2000, sia con riferimento alle clausole flessibili²⁰¹, laddove è stata prevista anche la denuncia del cd. *patto di elasticità*²⁰² (*rectius*, di flessibilità) e la modifica, anche temporanea, dell'orario di lavoro scaturito dall'operatività del medesimo patto; sia al lavoro supplementare. Per quest'ultimo istituto, inoltre, le parti contraenti hanno non solo specificato le causali a tal fine necessarie (*“premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito, qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecnico, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea”*), ma anche i pertinenti limiti temporali e le maggiorazioni retributive²⁰³ (*“Il lavoro eccedente quello*

²⁰¹ “All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, nell'ambito della normativa prevista dall'art. 8 del Ccnl, ai sensi dei commi 7, 8, 9, 10, 11 e 12, art. 3, D.Lgs. 25.2.00 n. 61 (...). L'impresa, in relazione a esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato, potrà variare, con un preavviso di 10 giorni, la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3. (...). Per le ore di lavoro prestate con un turno diverso rispetto all'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore *“la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni. In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 10 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. La Rsu sarà informata sulle modalità operative”*”.

²⁰² A dimostrazione dell'importanza che le parti sociali del settore hanno sempre attribuito alla formazione, è interessante notare che *“tra le documentate ragioni per la modifica del patto di cui sopra vengono ricomprese le attività formative realizzate nell'ambito della Parte VI del Ccnl, nonché le esigenze di studio di cui al punto 3, lett. A), Parte VI, che siano correlate, per comune valutazione, all'attività aziendale”*.

²⁰³ *“Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50%, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi*

concordato potrà essere svolto fino ai seguenti limiti giornalieri e annuali:

(a) *Limite giornaliero:*

- di norma 8 ore;
- nei contratti part-time con orario superiore a 6 ore giornaliere il limite è di 2 ore aggiuntive all'orario concordato.

(b) *Limite annuo:*

- part-time fino a 4 ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a 5 ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a 6 ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time oltre 6 ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time”.

Sempre in tema di lavoro supplementare, occorre, infine, aggiungere come sia stato stabilito che, *“qualora i limiti annuali definiti al precedente punto 10 fossero interamente utilizzati, al lavoratore che ne facesse richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al 12° mese di servizio, dovrà essere riconosciuto il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta”*.

La disciplina collettiva, ovviamente, essendo stata definita nel 2002, non può tener conto delle modifiche introdotte con il D.Lgs. n. 276/2003; tuttavia tale regolamentazione, definita appena successivamente all'intervento di modifica del D.Lgs. n. 61/2000 (D.Lgs. n. 100/2001), esprime già l'attiva disponibilità delle parti sociali al recepimento delle novità legislative, così da rendere presumibile che, anche alla prossima scadenza contrattuale, il settore in esame verrà dotato di una disciplina del lavoro part-time aggiornata alle più recenti disposizioni normative.

15.2 Settore energia e petrolio

Il settore della chimica ha visto recentemente la costituzione, al suo interno, di un ulteriore comparto contrattuale, quello dei lavoratori dipendenti di aziende operanti nel settore dell'energia elettrica, petrolio pubblico e privato e gas-acqua. Le parti sociali, infatti, si sono organizzate per esprimere adeguatamente gli interessi collettivi di settore e, possibilmente, pervenire alla definizione di un contratto unico del settore energia²⁰⁴. Ragion per cui appare oltremodo interessante esaminare, seppur brevemente, le dinamiche di tale settore con riferimento ai temi di nostro interesse

15.2.1 Contrattazione collettiva

In data 14 marzo 2002, è stato stipulato il Ccnl per la regolamentazione unitaria di 2 aree

contrattuali e legali, indiretti e differiti”.

²⁰⁴ A tal proposito risulta appare opportuno riportare la premessa contenuta al capo I, dedicato alle Relazioni Industriali, del Ccnl 14.3.2002: *“Le parti firmatarie del presente Ccnl sono consapevoli che il settore energia e petrolio si conferma strategico nei processi di globalizzazione in atto, deve far fronte a rilevanti processi di liberalizzazione dei mercati energetici, è chiamato a miglioramenti continui nella sostenibilità ambientale dei propri cicli produttivi e dei relativi prodotti e alla piena valorizzazione delle risorse umane nella comune convinzione che una partecipazione attiva dei lavoratori sia un fattore essenziale per il raggiungimento dei comuni obiettivi. Questo scenario ha comportato fusioni e concentrazioni delle maggiori imprese petrolifere e diffuse riorganizzazioni mirate alla focalizzazione della strategia aziendale nel core business e nello sviluppo internazionale. Tali processi sollecitano tra l'altro le parti a promuovere interventi finalizzati a mantenere nella sua attuale integrità l'area contrattuale dell'energia”*.

contrattuali, precedentemente separate: a) gli addetti all'industria di ricerca, di estrazione, di raffinazione, di cogenerazione, di lavorazione o alla distribuzione di prodotti petroliferi (escluse la ricerca, l'estrazione ecc. delle rocce asfaltiche e bituminose); b) gli addetti del settore energia Eni.

In questo accordo collettivo, all'art. 5 è stata definita la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale, in applicazione del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61 e successive modifiche.

Le parti contraenti hanno, in questa sede, fissato il regime giuridico relativo al lavoro supplementare, in modo simile a quanto previsto dal Ccnl per il settore chimico-farmaceutico: *“Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea”*²⁰⁵. Non è stato, invece, previsto il diritto al consolidamento del lavoro supplementare in caso di continuativo svolgimento di lavoro eccedente rispetto all'orario originariamente concordato.

Va, inoltre, precisato come siano state recepite le disposizioni del D.Lgs. n. 61/2000 con riferimento alle clausole flessibili²⁰⁶. Particolarmente analitica e garantista per la posizione del lavoratore si presenti, altresì, la regolamentazione della trasformazione dei contratti part-time in full-time e viceversa²⁰⁷.

Si da atto, inoltre, che, nel successivo Ccnl del 9 dicembre 2003, definito con riferimento al secondo biennio economico, le parti contraenti hanno confermato *“la comune volontà di consolidare l'attuale struttura contrattuale e di individuare strumenti condivisi da recepire alla prossima scadenza con soluzioni concordate”* e si sono date appuntamento per il successivo gennaio al fine di programmare *“una serie di incontri finalizzati a definire una comune interpretazione al testo contrattuale al fine di consentire una più agevole consultazione sugli articoli e/o commi che necessitino di chiarimenti”*. Infine, in attesa di nuovi accordi sindacali, hanno convenuto di *“utilizzare per le future assunzioni le normative attualmente vigenti nel contratto Energia e Petrolio”*. Tuttavia, nell'accordo del 1.4.2004, l'Asiep e le Segreterie

²⁰⁵ In quest'ambito sono stati fissati limiti temporali e maggiorazioni retributive previsti per il lavoro supplementare: *“Le prestazioni lavorative in questo ambito – previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale – sono ammesse entro il limite dell'orario contrattuale definito dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% della differenza tra l'orario mensile stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale e quello corrispondente al tempo pieno; per le prestazioni eccedenti nel mese tale percentuale, sempre entro il limite dell'orario contrattuale previsto per il tempo pieno corrispondente, la maggiorazione sarà del 50%. Le predette maggiorazioni sono determinate forfetariamente e onnicomprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti in applicazione dell'art. 3, punto 4, D.Lgs. n. 61/2000”*.

²⁰⁶ *“All'atto della stipula del contratto di lavoro a tempo parziale e/o nel corso di svolgimento dello stesso potranno essere concordate tra azienda e lavoratore clausole di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, con preavviso minimo di 10 giorni e con il riconoscimento della maggiorazione del 10% della retribuzione oraria per le ore di lavoro ordinario prestato al di fuori dell'orario inizialmente concordato”*.

²⁰⁷ *“La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1, art. 5, D.Lgs. n. 61/00. Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza. Pertanto, fermo restando quanto previsto dal comma 1, art. 5, D.Lgs. n. 61/00, all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare:*
 - *la possibilità e le condizioni sia per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;*
 - *pattuzioni individuali di passaggio a tempo parziale, esclusivamente per periodi predeterminati, con automatico ripristino del tempo pieno allo scadere del termine previsto”*.

nazionali di Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil, dopo essersi confrontate sulla “*portata delle conseguenze e l’impatto di carattere contrattuale derivanti dalla nuova disciplina in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, non hanno ritenuto di apportare modifiche alla preesistente regolamentazione collettiva sul contratto di lavoro a tempo parziale.

ENEL SPA

L’Enel SpA rappresenta un’azienda leader nel comparto dell’energia, gas ed acqua. In tale azienda non vi sarebbe stato, almeno sino all’ottobre 2004, un ricorso significativo al contratto di lavoro a tempo parziale. Quest’ultima tipologia contrattuale, infatti, non verrebbe utilizzata, di regola, in fase di assunzione, ma solo in sede di trasformazione di un rapporto precedentemente in essere in azienda a tempo pieno e quasi esclusivamente a fronte di specifiche richieste provenienti da lavoratrici. Si può così affermare che, in termini generali, il part-time, rispetto al totale della forza lavoro in Enel, rilevi non come misura di flessibilizzazione della gestione del personale, ma come strumento di conciliazione tra vita e lavoro.

In questo contesto, viene, però, contemporaneamente segnalato come, almeno nel settore commerciale dell’azienda, il part-time abbia ricevuto una significativa applicazione nel momento in cui è stata ristrutturata la rete degli uffici (*contact center*) a contatto con il pubblico dislocati sul territorio nazionale. Si è, infatti, proceduto a raggruppare tutto il personale già addetto a tali particolari uffici, in tutto quasi 2.500 dipendenti Enel, in 25 centri (praticamente, poco più di un centro a regione).

Tutto questo personale ha visto trasformato in part-time il proprio precedente rapporto di lavoro. Tuttavia, malgrado nel settore commerciale il part-time abbia una rilevanza occupazionale certamente considerevole, il ricorso a questa tipologia contrattuale rimane poco significativo con riferimento al totale delle risorse umane Enel, dal momento che può assumersi che, complessivamente, i *part-timers* possano essere stimati al di sotto della percentuale prevista dal contratto collettivo aziendale.

15.3 Edili

15.3.1 Confronto sindacale

Con riferimento al confronto sindacale sono stati consultati i rappresentanti nazionali di Feneal-Uil Fillea-Cgil, di Filca-Cisl, nonché i responsabili della Cassa edile nazionale e dell’Ance.

È comune a tutte le associazioni la certezza che il contratto di lavoro a tempo parziale non costituisce e, molto probabilmente, non costituirà mai una risorsa occupazionale di rilievo rispetto alle dinamiche occupazionali del settore, troppo intrinsecamente connesse alle lavorazioni manuali (è, infatti, preponderante la presenza nelle aziende di operai, piuttosto che di impiegati) ed alle scadenze perentorie per la realizzazione delle opere fissate nei contratti di appalto. Conseguentemente, non è stato possibile registrare elementi di rilievo che potessero contribuire ad arricchire le informazioni contenute nella presente monografia.

Pertanto, le conclusioni di cui sopra ricevono ulteriori conferme dalla mancata previsione di tale tipologia nella regolamentazione collettiva ed, ancora, indipendentemente dalla maggiore o minore flessibilizzazione del rapporto di lavoro consentita dai testi legislativi che si sono succeduti negli ultimi anni, dai dati Istat relativi agli occupati part-time nel 2003.

I lavoratori del settore con contratto di lavoro a tempo parziale di durata indeterminata sono stati, rispetto al totale degli occupati (circa un milione ed ottocento mila lavoratori), pari all'1,3%; quelli con un contratto di formazione e lavoro a tempo parziale, invece, vengono stimati intorno allo 0,1% ed, infine, i *part-timers* a tempo determinato hanno rappresentato l'1% della forza lavoro totale. Come risulta evidente, si tratta di numero davvero poco significativi.

GARBOLI CONICOS SPA

Questa Società ha in forza, a fronte di un contratto di lavoro part-time di tipo verticale, una lavoratrice che rimane in ufficio per due giorni a settimana; tale lavoratrice era precedentemente impiegata in un'altra azienda del settore. Il responsabile del personale ritiene che la nuova disciplina sia apprezzabile perché prevede una maggiore semplificazione negli adempimenti procedurali ed, ancora, che si tratti, almeno nel settore edile, di una misura contrattuale utilizzabile solo in sede di trasformazione di un precedente e diverso rapporto di lavoro, non come rapporto da proporre in sede di assunzione e giammai come strumento di flessibilizzazione del rapporto di lavoro.

A parte questo caso aziendale, comunque poco significativo, si aggiunge che, dalle informazioni raccolte, anche aziende leader del settore come Astaldi SpA ed Impregilo SpA non hanno fatto ricorso alla tipologia contrattuale in esame.

16. CONCLUSIONI

Nel comparto industriale il lavoro a tempo parziale è una modalità contrattuale assai poco diffusa tra la manodopera operaia e le mansioni inerenti alla produzione, salvo nella sua accezione verticale “ciclica” per fare fronte ai periodi di picco produttivo. Tuttavia, anche quest’ultima tipologia contrattuale rimane legata a poche realtà localizzate ed è frutto della concertazione di secondo livello. Infatti, nella maggioranza delle imprese italiane, il lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro rimangono i principali strumenti per fare fronte alla stagionalità delle attività. Nel settore impiegatizio, il part-time viene in genere concesso su richiesta dei lavoratori (si tratta, nella maggior parte dei casi, di trasformazioni temporanee di contratti full-time in essere), ma può essere negato a personale con qualifiche direttive. In sostanza, nell’industria, il part-time orizzontale viene applicato solo in funzione delle esigenze manifestate dai lavoratori e raramente soddisfa le esigenze tecnico-organizzative delle imprese. Testimonianza di tale disinteresse per la misura è probabilmente costituita dalla fissazione di limiti quantitativi assai restrittivi nella contrattazione collettiva e decentrata. Inoltre, sempre negli accordi collettivi, è comune riscontrare una serie di clausole che limitano la concessione del part-time agli individui in possesso di una serie di requisiti oggettivi la cui prova è a carico del lavoratore (assistenza a familiari, studio, ecc.)²⁰⁸.

Nel settore dei servizi, invece, il part-time trova decisamente maggiore applicazione. Vi è tuttavia da sottolineare come il fenomeno non sia generalizzato ma vada strettamente connesso alla tipologia del processo di produzione ed alle caratteristiche del servizio erogato²⁰⁹. La principale motivazione al ricorso al lavoro a tempo parziale risiede nella concentrazione delle attività in alcune fasi della giornata (part-time orizzontale) o della settimana (verticale). In particolare una curva *unimodale* o *plurimodale* rispetto al periodo di osservazione (giorno, settimana, ecc.) della domanda di servizi, induce le imprese a razionalizzare l’utilizzo della forza lavoro in funzione di tali picchi. Casi significativi sono quelli della grande distribuzione, con un massiccio ricorso al lavoro a tempo parziale per tutti i servizi connessi con il rapporto con la clientela (casce, promozioni, sportelli informazione), e quelli del *customer service* per le imprese delle telecomunicazioni (i *call o contact center*) i cui picchi giornalieri si concentrano in precise

²⁰⁸ Ad esempio l’accordo metalmeccanici del 7.5.2003: “L’azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell’obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.”

²⁰⁹ In un’indagine Isfol sulle imprese risalente al 2002 emergeva come il lavoro a tempo parziale nel settore dei servizi fosse assai concentrato in specifiche realtà aziendali o settoriali. Cfr. Incagli L., Rustichelli E., (2002), *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Isfol, Strumenti e Ricerche, Franco Angeli, Milano.

fasce orarie mattutine e pomeridiane (domanda bimodale). Altro caso peculiare è quello delle imprese di pulizie, che tipicamente debbono far fronte ad una domanda concentrata in un ristretto arco di ore della mattina.

Il recente intervento legislativo trova le sue radici in un tentativo di fluidificare il contratto di lavoro a tempo parziale. Già nel Libro Bianco²¹⁰, infatti, era rintracciabile la volontà di dare un impulso alla diffusione di tale istituto attraverso una revisione sostanziale del D.Lgs. 61/2000 e del successivo D.Lgs. 100/2001, con misure che maggiormente incontrassero le esigenze di parte datoriale. Come è noto, infatti, le principali novità introdotte dall'art. 46 del D.Lgs. 276/2003, attengono principalmente al lavoro supplementare, alle clausole elastiche e flessibili, al diritto di ripensamento, al passaggio fra tempo pieno e tempo parziale. È tuttavia nella contrattazione nazionale e in quella di secondo livello, ove presenti, che possono essere rintracciate le modalità concrete di recepimento e applicazione dei summenzionati temi. L'intervento della contrattazione, può modificare in maniera sensibile il regime di convenienze e criticità riscontrabili nel ricorso al lavoro a tempo parziale. Tenuta in considerazione questa variabilità, si può argomentare come il D.Lgs. 276/2003 abbia sensibilmente ampliato le possibilità di modificare in tempo "quasi reale" la collocazione e l'estensione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, favorendo così una gestione più efficiente della manodopera impiegata in azienda. Occorre nuovamente osservare come nell'industria manifatturiera tale facoltà sia difficilmente esercitabile in contesti produttivi caratterizzati da turni di lavoro o da cicli continui di produzione in serie, mentre possa essere di notevole rilevanza in ambienti, quali quelli dei servizi alla persona (ivi ricompreso il commercio), ove il *just in time* diviene una caratteristica intrinseca dell'oggetto dell'attività. È del tutto evidente che lì dove la Contrattazione intervenga sulla retribuzione delle ore di lavoro supplementare, la convenienza economica sottesa al ricorso a tale istituto possa variare in maniera sensibile. Parimenti, la previsione di una *indennità di disponibilità*, quale quella erogata ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale a fronte di una collocazione variabile dell'attività lavorativa nell'arco dell'anno (ad es. l'accordo della Piaggio SpA), può determinare una valutazione più attenta dei costi-benefici connessi al ricorso a tale tipo di prestazione lavorativa.

Questo lavoro ha in parte dimostrato come la contrattazione sul lavoro a tempo parziale non possa che riflettere l'interesse delle Parti Sociali sul tema e quindi sia maggiormente sviluppata lì dove la rilevanza quantitativa del fenomeno sia maggiore. Ne consegue, pertanto, che non solo che il contratto collettivo o l'accordo possa essere più o meno dettagliato, quanto che il dibattito tra le Parti si sia effettivamente sviluppato attraverso l'esplicitazione di interessi necessariamente contrapposti. Ad esempio, in quegli ambiti ove l'introduzione di clausole elastiche e flessibili nel contratto non sembra essere di particolare interesse per la parte datoriale, il "diritto di ripensamento", abolito dal D.Lgs. 276/2003, viene reintrodotta con una certa facilità, a fronte di una serie di causali abbastanza ampie. Allo stesso modo, in molti Contratti Collettivi viene comunque previsto il consenso del lavoratore allo svolgimento di ore di lavoro supplementare e talora mantenuto il principio per cui il prestatore possa richiedere al termine dell'anno solare il "consolidamento" delle ore di lavoro in eccesso effettuate.

Gli effetti di medio-lungo periodo di questo processo di "assestamento istituzionale" sono al momento appena percepibili. Il rimando alla contrattazione, previsto nell'art. 46 del D.Lgs. 276/2003 si è sostanziato nella estensione della prassi concertativa a temi di conciliazione e

²¹⁰ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia - Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, 2001.

flessibilità, in passato delegati alla legislazione in materia. Tale percorso non è privo di criticità. Innanzitutto, come già osservato, occorre valutare come e in che misura le novità introdotte verranno recepite nei diversi settori del mercato del lavoro; successivamente rimane l'interrogativo circa l'effettivo impatto di tali novità sul sistema produttivo. Ad esempio la recente legislazione non sembra offrire ancora risposte adeguate alla scarsa diffusione del part-time orizzontale nell'industria manifatturiera, dove, nel caso di lavoro in serie, si richiede l'immediata sostituzione di personale in postazioni specifiche della catena di montaggio²¹¹. Anche lì dove è possibile ricoprire unità di lavoro full-time tramite un part-time "combinato", possono permanere difficoltà legate al fatto che il *know-how* specifico del singolo lavoratore non venga interamente trasferito al collega, con conseguenti inefficienze sul piano organizzativo e procedurale. Per quanto attiene all'offerta di lavoro, la possibilità di vedere modificata in corso d'opera e con limitato preavviso la scansione delle attività lavorative pone indubbiamente dei limiti all'accettazione incondizionata delle clausole elastiche e flessibili, soprattutto ove la richiesta di lavorare ad orario ridotto pervenga dall'individuo. In tali casi, infatti, la richiesta del part-time dipende da esigenze legate all'assistenza di figli o familiari, dallo svolgimento di altra attività lavorativa o di studio che richiedono una certa "rigidità" nella scansione dei tempi. Un altro fattore di criticità risiede nella esiguità, in termini monetari assoluti, del salario corrisposto al lavoratore a tempo parziale, soprattutto nei casi in cui questo sia invece "involontario". Caso emblematico è quello della grande distribuzione, dove i lavoratori, a fronte di una previsione oraria contrattuale spesso limitata e quindi di un salario assai ridotto, preferiscono, quando richiesto dal datore di lavoro e quasi sempre con limitato preavviso, prolungare la propria attività giornaliera, senza che questo ripetuto lavoro supplementare dia luogo al "consolidamento" delle ore effettuate nel corso dell'anno. Per quanto riguarda il part-time verticale di carattere stagionale si può altresì segnalare il fatto che, ove esso sia l'unica attività del lavoratore, non venga corrisposta alcuna indennità di disoccupazione durante i periodi di astensione dal lavoro. In contesti dove il bacino di lavoratori stagionali è pressoché invariante tra un anno e l'altro²¹², un lavoratore è allora incentivato a preferire un contratto di lavoro a tempo determinato ex D.Lgs. 368/2001, che garantisce il beneficio dell'indennità nei periodi non lavorati.

²¹¹ Lì dove il ciclo può essere spezzato in turni di quattro ore (es. Piaggio), questo ostacolo è facilmente aggirabile anche se permane il rischio legato all'assenza di uno dei due turnisti part-time.

²¹² Le imprese spesso ricorrono agli stessi lavoratori stagionali impiegati l'anno precedente, in quanto già selezionati ed addestrati alle mansioni richieste.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Bardasi E., Gornick J. (2000), *Women and Part-Time Employment: Workers' Choices and Wage Penalties in Five Industrialized Countries*, Luxembourg Income Studies, WP No, 223.

Bavaro V., *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro - a proposito di orario ridotto, modulato o flessibile*, in R.G.L., 2004, n. 3.

Biagi M. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale tra tradizione e modernizzazione, Il lavoro a tempo parziale*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2000 e in Montuschi L., Tiraboschi M., Treu T. (a cura di), *Marco Biagi, Un giurista progettuale*, Collana Adapt - Fondazione, Giuffrè, Milano, 2003.

Biagi M., *Le modifiche alla disciplina del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2001, n. 15.

Bizzarro C., Russo A., *Part-time ed efficacia delle clausole collettive dopo il D.lgs n. 276/2003*, in Contratti & contrattazione collettiva, 2004, n. 3.

Bizzarro C., *Primi chiarimenti ministeriali sulla nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2004, n. 13.

Brollo M., *La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità*, in Il lavoro nella giurisprudenza, 2004, n. 3.

Caruso B., *Diritto invasivo e flessibilità a senso unico: la ri-regolazione del part-time nel D.lgs. 276/2003*, relazione al Convegno su “La riforma del mercato del lavoro” organizzato dall’Università di Reggio Calabria in data 24 ottobre 2003, in http://www.unicz.it/lavoro/CARUSO_24102003.pdf.

Caruso B., *Riforma del part-time e diritto sociale europeo: verso una teoria dei limiti ordinamentali*, in http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/n17_caruso3.pdf, 2003.

Cnel (2004), *Rapporto sul mercato del lavoro 2003*, Roma.

Cnel (2004), *Rapporto sulla Tecnologia dell’Informazione e della Comunicazione in Italia*, a cura di G. Pacifici, C. Pozzi, Roma.

Cnel (2004), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia nel contesto europeo, Rapporto 2002-2003*, Roma.

Coccia N., *Le modifiche al regime del part-time: l’art. 46 D.Lgs. 276/03*, in R.C.D.L., 2003, n. 4.

Commissione europea (2004), *Employment in Europe 2004*, Bruxelles.

Commissione europea (2004), *Impresa Europa*, n. 15, aprile-giugno 2004.

Coordinamento giuridico dell'Unione industriali della Provincia di Bergamo, *Vincoli normativi e contratti atipici nel settore industriale*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2005, n. 3, Inserto.

Corte Costituzionale, sentenza n. 210 del 11.5.1992, in *Foro italiano*, 1992, I.

Del Boca D. (2002), *The effect of Child Care and Part-time Opportunities on Participation and Fertility Decision in Italy*, *Journal of Population Economics*, 15(3).

Del Punta R., *Art. 46 – Norme di modifica al decreto legislativo 25 Febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni*, in *Il nuovo mercato del lavoro (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276/2003)*, commentario a cura di Marcello Pedrazzoli, Zanichelli, Bologna, 2004.

Emanuele M., Marocco M., Rustichelli E. (2001), *La riforma del part-time – Il compromesso tra tutela e flessibilità in Italia e in Europa*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 3, Isfol, Roma.

Federcomin – Anasin - Assinform (2004), *Rapporto sull'Occupazione ICT in Italia*, Roma.

Federcomin - Ministero per l'innovazione e le tecnologie (2004), *Osservatorio della Società dell'Informazione*, Roma.

Filtea Cgil, *Nota sul rinnovo del Contratto nazionale di lavoro, Rinnovo del Contratto nazionale dei tessili: innovazione, difesa, tutela*.

Fondazione Studi Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, *Il testo ufficiale del principio sul lavoro a tempo parziale*, in *Guida al lavoro*, 2004, n. 40.

Ichino P. (2004), *Lezioni di diritto del lavoro – Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano.

Incagli L., Rustichelli E. (2002), *Il tanto ed il poco del lavoro flessibile*, Isfol, Strumenti e Ricerche, Franco Angeli, Milano.

Irs - Unioncamere Lombardia-Centro di iniziativa europea (2003), *Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Lucifora C., Reyneri E., Villa P., (a cura di), Milano.

Massi E., *Il lavoro a tempo parziale dopo i chiarimenti ministeriali*, in <http://www.dplmodena.it>.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Il lavoro a tempo parziale*, circolare n. 9 del 18 marzo 2004.

Ministero del lavoro, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001, in www.welfare.gov.it.

Ministero del lavoro, *La legge Biagi per il lavoro - Capire la riforma*, in www.palazzochigi.it/GovernoInforma/Dossier/mercato_lavoro/doc/LeggeBiagiCapirelariforma.pdf.

Ocse (2004), *Employment Outlook*, Parigi.

Papaleoni M., *La flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro: il contratto a tempo parziale*, in Massimario della giurisprudenza del lavoro, 2004, n. 5.

Pinto V., *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in <http://www.unicz.it/lavoro/PINTO276.pdf>, 2003.

Renda L., *Il lavoro part-time come forma di flessibilità*, in Diritto e pratica del lavoro, 2004, n. 44.

Russo A., *La riforma del lavoro a tempo parziale*, in Guida al lavoro, 2004, Approfondimenti, n. 4.

Sabbadini L. L. (a cura di) (2004), *Come cambia la vita delle donne*, Istat e Ministero per le pari opportunità, Roma.

Samek Lodovici M., Semenza R. (2003), *Lavoro atipico e lavoro sommerso* in Lucifora C. (a cura di), *Mercato, Occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori Università, Milano.

Scarponi S., *Il lavoro a tempo parziale*, in <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/default.htm>.

Stiglitz J.E. (1997), *Principi di microeconomia*, Bollati Boringhieri, Torino, seconda edizione.

Tiraboschi M., *Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro*, in Contratti & contrattazione collettiva, 2003, n. 3.

Unioncamere Lombardia, *Osservatorio Part-time*, Milano.

Villa P. (2004), *Lavoro a tempo parziale, occupazione femminile e conciliazione nei paesi europei*, in Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di), *Il lavoro Part-Time: anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Franco Angeli, Milano, 2004.

Voza R., *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in Lavoro e Diritti, Curcio P. (a cura di), Cacucci, Bari, 2004.

Wielers R., Van der Meer P. (2000), *Lower Educated Workers and Part-time work. The Netherlands 1973-1991*, SOM Graduate School/Research Institute Working Paper n. 02A26.

*Numeri
pubblicati:*

- n. 1, 1998 La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti, *di S. Porcari e C. Malpede*
- n. 1, 1999 Incentivi alle assunzioni: ipotesi per la valutazione e prime applicazioni, *di M. Ferrara, C. Malpede, M. Mancini e M. Marocco*
- n. 2, 1999 La formazione per i patti territoriali e le aree di crisi, *di D. Gilli e A. Scassellati*
- n. 3, 1999 Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento, *di M. Marocco, V. Parisi e S. Porcari*
- n. 4, 1999 Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 5, 1999 Gli incentivi all'imprenditorialità nelle politiche attive del lavoro: gli interventi dello Stato e delle Regioni, *di M. Mancini e V. Menegatti*
- n. 6, 1999 Strategia europea per l'occupazione: analisi comparata dei Piani nazionali di azione, *di L. Incagli e S. Porcari*
- n. 7, 1999 Il lavoro interinale indagine esplorativa, *di V. Menegatti e E. Mari*
- n. 1, 2000 La riforma dei Servizi Pubblici per l'impiego: l'originalità del modello italiano, *di M. Marocco e L. Incagli*
- n. 2, 2000 Valutare le politiche per l'occupabilità le borse lavoro, *di A. Mocavini e M. Lattanzi*
- n. 3, 2000 Modelli per l'occupazione a confronto: strategie OCSE e orientamenti europei, *di V. Parisi*
- n. 4, 2000 I sistemi di protezione del reddito dei disoccupati in Italia tra politica sociale e strategia per l'occupazione. Analisi e confronti internazionali, *di M. Mancini*
- n. 5, 2000 Interventi per lo sviluppo locale nel Mezzogiorno e ruolo della formazione - Rapporto 2000, *a cura di D. Gilli*
- n. 6, 2000 Job vacancies in Italia - Il quadro teorico, le indagini, le evidenze empiriche, *di A. Mocavini e A. Paliotta*
- n. 7, 2000 Valutare gli interventi per l'occupazione: I tirocini di orientamento, *a cura di C. Serra*
- n. 8, 2000 Obiettivo occupazione: le strategie dei paesi europei, *di M. Curtarelli e S. Porcari*
- n. 1, 2001 Servizi per l'impiego - Rapporto di monitoraggio 2000, *di D. Gilli, G. Perri e F. Tantillo*
- n. 2, 2001 Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro - Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro, *di M. Centra, A. Discenza e E. Rustichelli*

- n. 3, 2001 La riforma del part-time – Il “compromesso tra tutela e flessibilità in Italia ed in Europa”, di *M. Emanuele, M. Marocco e E. Rustichelli*
- n. 4, 2001 Ict e “New Ecomomy” – Orientamenti della letteratura e primi elementi per la costruzione di un percorso critico, di *A. Paliotta e A. Pannone*
- n. 5, 2001 Il lavoro interinale - Prime Analisi su dati amministrativi, di *F. Carmignani, E. Rustichelli e G. Marzano*
- n. 6, 2001 Valutare gli interventi per l’occupabilità - I piani di inserimento professionale ed elementi comparativi con altre misure, a cura di *C. Serra*
- n. 7, 2001 Verso nuovi dispositivi di *workfare* - Lavori socialmente utili - Profili valutativi, di *M. Marocco e A. Scialà*
- n. 1, 2002 Monitoraggio Spi 2001 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture, a cura di *D. Gilli*
- n. 2, 2002 La programmazione regionale a sostegno dei Servizi per l’impiego - Azioni di sistema ed integrazione con lo sviluppo locale, a cura di *G. Di Domenico*
- n. 3, 2002 Servizi per l’impiego - Rapporto di monitoraggio 2001, di *D. Gilli, R. Landi e G. Perri*
- n. 4, 2002 I Servizi privati per l’impiego: il caso delle Agenzie di collocamento, a cura di *G. Linfante*
- n. 5, 2002 I nuovi Servizi per l’impiego: esperienze di formazione del personale, di *R. Landi*
- n. 6, 2002 Monitoraggio Spi 2002 - “Analisi di profondità dei Centri per l’impiego: per target, per funzioni e per strutture”, a cura di *D. Gilli*
- Supplemento *Le fonctionnement des Centres pour l’emploi en Italie - Suivi 2002*, Supplément au n° 6/2002 des “Monographies sur le Marché du travail et les politiques pour l’emploi”
- Supplemento *The Functioning of the Employment Centres in Italy - 2002 Monitoring*, Supplement to Issue N.. 6/2002 of the “Monographs on the Labour Market and Employment Policies”
- n. 7, 2002 Le politiche per l’occupabilità: Valutazione della loro efficacia attraverso un’analisi sui giovani in cerca di lavoro che hanno partecipato a Piani di inserimento Professionale o a Tirocini, a cura di *C. Serra*
- n. 1, 2003 Monitoraggio Spi 2002 - Analisi di profondità dei Centri per l’impiego nelle regioni Ob. 1, a cura della *Struttura Isfol di monitoraggio Spi*
- n. 2, 2003 Servizi per l’impiego e sistema imprenditoriale. Esigenze ed aspettative dei datori di lavoro, di *G. Di Domenico*
- n. 3, 2003 Indagine sulle attività di monitoraggio svolte dai Servizi per l’impiego, di *F. Tantillo e M. Ferrara*

- n. 4, 2003 Rilevazione semestrale sulla domanda di lavoro: il percorso metodologico, *di L. Incagli, A. De Sanctis e D. Radicchia*
- n. 5, 2003 La rete Eures in Italia - Analisi del quadro normativo-istituzionale, valutazione degli aspetti organizzativi, *di M. Bonanni e R. Landi*
- n. 6, 2003 L'organizzazione dei Servizi per l'impiego - Un'analisi sperimentale, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 7, 2003 L'utenza dei Cpi e il livello di soddisfazione per i servizi erogati, *di G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
- Supplemento Users of the Employment Centres and the level of satisfaction for the services provided, *by G. Baronio, C. Gasparini, G. Linfante, G. Natoli e F. Tantillo*
Supplement to Issue N. 7/2003 of the "Monographs on the Labour Market and Employment Policies"
- n. 8, 2003 Formazione del personale Spi: ricognizione ed analisi valutativa delle attività formative 2001-2002, *di R. Landi e L. Palomba*
- Supplemento Formazione del personale Spi nelle regioni ob. 1, *di R. Landi e L. Palomba*,
Supplemento al n. 8/2003 delle "Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego"
- n. 9, 2003 Evoluzione del sistema dei Servizi per l'impiego nelle regioni ob. 1, *a cura della Struttura Isfol di monitoraggio*
- n. 10, 2003 Public Employment Services in Europe – Innovative practices in the provision of services: on-line, to companies, and to long-term unemployed, *a cura di G. Di Domenico*
Services publics de l'emploi en Europe – Expériences innovantes dans l'offre de services: en ligne, aux entreprises, aux chômeurs de longue durée, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 11, 2003 Lavoro atipico e Servizi per l'impiego – Studi di caso e modelli di intervento, *di M. Curtarelli e C. Tagliavia*
- n. 12, 2003 Rassegna internazionale della letteratura in materia di Servizi per l'impiego, *a cura di L. Incagli e M. Marocco*
- n. 13, 2003 Employment Services - Summary of the Monitoring Exercise 2002, *a cura di S. Rosati*
Les services de l'emploi - Synthèse du suivi 2002, *a cura di S. Rosati*
- n. 1, 2004 Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego nelle regioni del Mezzogiorno, *a cura di D. Gilli e M. Parente*
- n. 2, 2004 Relazione tra Servizi per l'impiego e Aziende-utenti - L'impatto delle procedure informatizzate, *a cura di G. Di Domenico*
- n. 3, 2004 Dossier regionali sul mercato del lavoro 1-2004, *a cura di G. Riccio*

- n. 4, 2004 *Analisi del valore aggiunto delle azioni di sistema del Pon a sostegno della riforma dei Servizi per l'impiego - Un'indagine pilota, a cura di M. D'Onofrio, L. Guazzaloca, A. Salomone*
- n. 5, 2004 *Reti tecnologiche e reti di relazioni nei Servizi pubblici per l'impiego: un'analisi territoriale, a cura di D. Di Francesco, C. Serra*
- n. 6, 2004 *Invecchiamento e lavoro – Elementi per un profilo meridionale, di S. Porcari e M.L. Mirabile*
- n. 7, 2004 *Gli utenti e i Centri per l'impiego, di G. Baronio, M. D'Emilione, C. Gasparini, G. Lintante e F. Tantillo*
- n. 8, 2004 *Il lavoro ripartito, tra riforma legislativa e contrattazione collettiva, a cura di M. Emanuele*
- n. 9, 2004 *Gli interventi formativi rivolti agli operatori dei Servizi per l'impiego: dal monitoraggio alla valutazione della qualità, di M. Bonanni, M. Ferritti e L. Palomba*
- n. 10, 2004 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – Il lavoro femminile, a cura di G. Riccio*
- n. 11, 2004 *Comparative Atlas on Employment Services in the enlarged European Union, di G. Di Domenico*
- n. 12, 2004 *I lavoratori adulti tra programmazione regionale e politiche locali - Un'analisi comparata, di S. Porcari, P. Riccone e G. Folini*
- n. 13, 2004 *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, di M. Marocco e E. Rustichelli*
- n. 14, 2004 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – 2/2004, a cura di G. Riccio*
- n. 15, 2004 *La rete Eures in Italia – Monitoraggio 2003, a cura di M. Bonanni e R. Landi*
- n. 1, 2005 *Servizi per l'impiego e welfare locale - Indagine comparata sulle forme di cooperazione fra Spi e comuni in Italia e in Europa, di I. Appetecchia, C. Gasparini, Giacobbe e F. Tantillo*
- n. 2, 2005 *L'utenza extracomunitaria nei Centri per l'impiego – Una prima indagine sperimentale, di G. Baronio e M. D'Emilione*
- n. 3, 2005 *Servizi informatizzati per il lavoro – La percezione delle aziende-utenti, di G. Di Domenico*
- n. 4, 2005 *Dossier regionali sul mercato del lavoro – 3/2004, a cura di G. Riccio*
- n. 5, 2005 *Osservatorio sulle politiche regionali di sostegno ai lavoratori adulti, a cura di G. Riccio*
- n. 6, 2005 *Indagine campionaria sul funzionamento dei Centri per l'impiego 2004, a cura di D. Gilli e R. Landi*