

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Oggetto: Il lavoro a tempo parziale

Circolare n. 9 del 18 marzo 2004 (G.U. n. 75 del 30 marzo 2004)

5/26052/70/SUB-P.T.

1. Il sostegno legislativo al lavoro a tempo parziale

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha introdotto, con l'articolo 46 e in adempimento di quanto previsto all'articolo 3 della legge delega n. 30 del 2003, rilevanti modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Disciplina contenuta, come noto, nel decreto legislativo n. 61 del 2000, così come modificato dal decreto legislativo n. 100 del 2001.

Come illustrato nella Relazione tecnica di accompagnamento al decreto n. 276 del 2003, le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibile o atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani). Tali modifiche sono attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale, 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.

Per facilitare la lettura della nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, si allega alla presente circolare il testo consolidato del decreto legislativo n. 61 del 2000, così come modificato dal decreto legislativo n. 100 del 2001 e ora dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal legislatore comunitario, venga ancora utilizzato in Italia in misura ridotta rispetto agli altri paesi a causa di una regolamentazione eccessivamente rigida e formalistica che si è inteso superare con le nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo 276. Pertanto, 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.

2. Ambito di applicazione e modalità tipologiche

Le modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003 non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche per espressa previsione dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 30 del 2003, nonché in base all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'eventuale armonizzazione tra settore pubblico e settore privato, ipotizzata dall'articolo 86 dello stesso decreto legislativo n. 276 del 2003, è subordinata a un confronto tra Ministero della Funzione pubblica e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e impone un espresso intervento legislativo di modifica del quadro previgente. Le modifiche

introdotte alla disciplina del decreto legislativo n. 61 del 2000 trovano dunque applicazione esclusivamente per il settore privato.

In base all'articolo 46, comma 1, lettera *q*), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che ha abrogato l'articolo 7 del decreto legislativo n. 61 del 2000, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è ora integralmente applicabile al settore agricolo.

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. Sebbene il decreto non lo affermi espressamente, non si ravvisa, in linea di principio, neppure una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato o di inserimento ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità – formative ovvero di adattamento delle competenze professionali – tipiche di questi contratti[1].

3. Definizioni

L'articolo 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000, che contiene la definizione di lavoro a tempo parziale, è stato modificato[2] alla lettera *a*) del comma 2 per adeguare le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale a quelle recentemente dettate in materia di orario di lavoro con il decreto legislativo n. 66 del 2003. E' lavoro a tempo parziale il contratto con orario inferiore a quello normale, come definito dalle norme di legge e contratto collettivo. Più precisamente, il lavoro a tempo pieno è ora definito, attraverso il rinvio all'articolo 3, comma 1, del citato decreto legislativo n. 66 del 2003, come orario normale fissato in 40 ore settimanali ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi. Per quanto non esplicitamente richiamato deve intendersi come orario normale, ai sensi del comma 2 del citato articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, anche quello stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo non superiore all'anno. Per l'individuazione dell'orario normale giornaliero, ex articolo 1, comma 2, lettera *c*), la contrattazione collettiva ben potrà dettare, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, una definizione specifica di tale orario che, ovviamente, avrà valore ai soli fini del lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Rimangono, invece, invariate le altre definizioni contenute nel comma 2 del citato articolo 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

I contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative, nonché i contratti collettivi aziendali, non più con la necessaria assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto nazionale applicato, possono stabilire le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro a tempo parziale. Permane la facoltà per i contratti collettivi nazionali di prevedere, per specifiche figure o livelli professionali, modalità particolari di attuazione della disciplina rimessa alla contrattazione collettiva [3].

Tale disposizione consente, quindi, una regolamentazione differenziata riguardo ai contenuti applicativi degli aspetti demandati alla contrattazione ad esempio con riferimento al lavoro supplementare, clausole flessibili ed elastiche e via dicendo.

4. Forma e contenuto.

Non è stata modificata la norma che disciplina la forma del contratto a tempo parziale. E' pertanto richiesta la forma scritta ai soli fini della prova. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve indicare puntualmente la durata della prestazione e la collocazione oraria della stessa con riferimento al giorno,

[1] Con riferimento all'utilizzo dell'orario di lavoro a tempo parziale nell'ambito del contratto di apprendistato o di formazione e lavoro si veda già la Circ. Min. Lav. n. 46/2001.

[2] Articolo 46, comma 1, lettera *a*), d.lgs. n. 276/2003.

[3] Articolo 1, comma 3, d.lgs. n. 61/2000 come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera *b*), d.lgs. n. 276/2003.

alla settimana, al mese e all'anno. Tale ultima prescrizione può essere derogata solo ove le parti introducano nel contratto una clausola di tipo flessibile o di tipo elastico, che sono ammissibili nei limiti previsti dalla legge (vedi *infra*). Come vedremo successivamente, la mancanza di tali indicazioni non comporta, così come stabilito già dalla disciplina previgente, la nullità del contratto [4].

L'articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha tuttavia abrogato l'obbligo, contenuto nell'articolo 2 del decreto legislativo n. 61 del 2000, di inviare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio copia del contratto di lavoro a tempo parziale entro trenta giorni dalla sua stipulazione. Si ricorda, peraltro, l'obbligo generale di comunicare l'assunzione entro 5 giorni dalla stessa, previsto dall'articolo 9

bis, comma 2, del decreto legge n. 510 del 1996, convertito dalla legge n. 608 del 1996. Tale obbligo dovrà essere adempiuto contestualmente alla assunzione con l'entrata in vigore, subordinata all'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4 bis, comma 7, del decreto legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, della nuova formulazione dell'articolo 9 bis come modificato dall'articolo 6, comma 3 del decreto legislativo n. 297 del 2002[5].

5. Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è definito, ex articolo 1, comma 2, lettera e), come il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno.

La nuova formulazione dell'articolo 3, comma 1, prevede espressamente che nel part-time di tipo orizzontale sia consentito il ricorso al lavoro supplementare e che il lavoro supplementare possa essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo determinato.

Ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi 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.

Nel lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la regolamentazione del lavoro supplementare rimane affidata ai contratti collettivi stipulati dai soggetti individuati dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo n. 61 del 2000, così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera b). Rispetto alla precedente formulazione, è stato tuttavia eliminato il riferimento al contratto collettivo effettivamente applicato. Pertanto, 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.

Alla autonomia collettiva è conseguentemente rimessa l'individuazione del numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, le causali nonché le conseguenze del superamento dei limiti massimi consentiti[6]. 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.

In ipotesi di superamento dei limiti consentiti al lavoro supplementare il termine "conseguenze" deve essere interpretato nel senso che tali conseguenze non devono essere di natura necessariamente economica (per esempio riposi compensativi).

[4] Articolo 8, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera r) del d.lgs. n. 276/2003.

[5] Cfr. Circ. Min. Lav. del 24 novembre 2003, n. 37.

[6] Articolo 3, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera e) del d.lgs. n. 276/2003.

L'articolo 46, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha, inoltre, abolito il comma 6 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61 del 2000; conseguentemente è stata abrogata la disciplina legale sussidiaria che prevedeva, in caso di superamento dei limiti consentiti e in assenza di specifica previsione del contratto collettivo, una maggiorazione del 50 per cento sulla retribuzione oraria globale di fatto, nonché la previsione legale che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di regolamentare il consolidamento dell'orario di lavoro svolto in via non meramente occasionale.

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.

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.

In mancanza di regolamentazione collettiva il lavoro supplementare è comunque ammesso su base volontaria, ma è venuto meno, in forza dell'articolo 46, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 276 del 2003, il limite del 10 per cento rispetto all'orario concordato, previsto dalla originaria formulazione dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo n. 61 del 2000. In assenza di regolamentazione collettiva, e previo accordo individuale, il lavoro supplementare è pertanto ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

A fronte del principio di libertà della forma non è richiesto che il consenso, a differenza che per le ipotesi di lavoro flessibile ed elastico, sia prestato con una forma predeterminata. Pertanto, il consenso, oltre che essere manifestato per fatti concludenti, potrà essere anche preventivamente acquisito, ad esempio all'inizio del turno/settimana/mese.

La necessità del consenso, per contro, comporta che il rifiuto, in questa ipotesi, non può costituire né giustificato motivo oggettivo di licenziamento né un fatto disciplinarmente rilevante.

La disciplina legale non prevede una maggiorazione per il lavoro supplementare. I contratti collettivi hanno tuttavia facoltà di introdurre una maggiorazione per il lavoro supplementare sulla retribuzione oraria globale di fatto.

I contratti collettivi possono stabilire che l'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti della retribuzione per le ore supplementari, sia applicata attraverso una maggiorazione forfetaria della retribuzione oraria globale di fatto.

La nuova disciplina del lavoro supplementare è immediatamente applicabile. Riguardo alle discipline vigenti nei contratti collettivi, in considerazione della espressa abrogazione della disciplina transitoria introdotta dall'articolo 3, comma 15, del d.lgs. n. 61 del 2000, decadono tutte le clausole dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) vigenti alla entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003 incompatibili con la nuova disciplina di legge ovvero stipulate sul presupposto o, comunque, in applicazione della norma legale coeva. Verranno meno, di conseguenza, anche le clausole dei contratti individuali apposte in applicazione della disciplina collettiva oramai caducata.

Il lavoro straordinario

Nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è ammesso il ricorso al lavoro straordinario [7]. E' possibile il ricorso al lavoro straordinario anche nella ipotesi in cui il rapporto a tempo parziale sia stipulato a termine[8].

Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali e contrattuali, per i lavoratori a tempo pieno. Sarà possibile il ricorso al lavoro straordinario solo ove il tempo pieno settimanale sia stato

[7]Articolo 3, comma 5, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera i) del d.lgs. n. 276/2003.

[8]Articolo 3, comma 5, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera i) del d.lgs. n. 276/2003.

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.

Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.

Clausole flessibili

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno [9]. Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita. Le parti del contratto individuale hanno la facoltà di stipulare un patto, in forma scritta, avente ad oggetto una clausola

flessibile [10]. Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato a termine [11].

Il patto può essere stipulato contestualmente o successivamente all'assunzione [12]. Nella stipulazione di detto patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato [13].

La regolamentazione del lavoro flessibile è demandata all'autonomia collettiva che individua le condizioni e le modalità di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione [14].

La disciplina legale prevede in favore del lavoratore un preavviso di due giorni lavorativi [15]. Le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso ma non eliminarlo completamente.

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.

La nuova formulazione del testo di legge non ripropone il requisito del contratto effettivamente applicato. Anche, in questa ipotesi, può ritenersi che il datore di lavoro che applichi un contratto che non regola il lavoro flessibile possa mutuare la regolamentazione contenuta in un contratto diverso da quello applicato. In tal caso, occorre tuttavia che il contratto individuale di lavoro indichi espressamente quale sia il contratto collettivo cui si intende far riferimento. E ciò per l'evidente esigenza di rendere edotto il lavoratore della disciplina contrattuale cui è assoggettato.

[9] Articolo 2, comma 2, d.lgs. n. 61/2000.

[10] Articolo 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera j) del d.lgs. n. 276/2003 e articolo 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del d.lgs. n. 276/2003.

[11] Articolo 3, comma 10, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera m) del d.lgs. n. 276/2003.

[12] Articolo 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del d.lgs. n. 276/2003.

[13] Articolo 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera l) del d.lgs. n. 276/2003.

[14] Articolo 3, comma 7, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera j) del d.lgs. n. 276/2003.

[15] Articolo 3, comma 8, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera k) del d.lgs. n. 276/2003.

In mancanza di una regolamentazione per via collettiva le parti possono, comunque accordarsi per lo svolgimento di lavoro flessibile[16] ma devono regolamentarne condizioni e modalità, nonché stabilire le forme e la misura della compensazione.

Il rifiuto del prestatore di lavoro di stipulare la clausola flessibile non costituisce in ogni caso, e cioè anche indipendentemente dal fatto che esista o meno regolamentazione collettiva della materia, giustificato motivo di licenziamento [17].

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276/2003, modificando il testo previgente, ha abolito la regolamentazione legale del diritto di ripensamento con cui era possibile per il prestatore di lavoro recedere dal patto di flessibilità [18].

Infine, si sottolinea, che non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi, stipulati dai soggetti individuati dall'art. 1, comma 3, del d.lgs. n. 61 del 2000 come modificato dall'art. 46, comma 1 d.lgs. n. 276 del 2003, 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 ([19]).

Clausole elastiche

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto, limitatamente al part-time verticale e misto, la facoltà per le parti del contratto di lavoro di stipulare una clausola elastica relativa cioè alla variazione in aumento della prestazione lavorativa. Tale clausola si differenzia dalla clausola flessibile perché non concerne dunque, semplicemente, la collocazione del monte ore concordato ma attiene invece alla possibilità – vietata dalla normativa previgente – di ampliare il numero di ore concordato. La clausola elastica è regolamentata dalla medesima disciplina prevista per la clausola flessibile ma all'autonomia collettiva è demandata, oltre che la regolamentazione delle condizioni e modalità di esercizio del potere datoriale di variare in aumento la prestazione lavorativa, anche l'individuazione dei limiti entro cui è legittimo il ricorso al lavoro elastico. In assenza di regolamentazione collettiva tali limiti devono essere previsti dalle parti del contratto individuale che stipolino il patto avente ad oggetto la clausola elastica.

La clausola elastica determina un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo e potrebbe anche essere solo eventuale.

6. La trasformazione del rapporto.

[16] Articolo 8 *ter*, d.lgs. n. 61/2000 introdotto dall'articolo 46, comma 1, lettera *s*) del d.lgs. n. 276/2003.

[17] Articolo 3, comma 9, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera *l*) del d.lgs. n. 276/2003.

[18] Articolo 3, comma 10, d.lgs. n. 61/2000 ora modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera *l*) del d.lgs. n. 276/2003 che esplicita la possibilità di inserire clausole flessibili ed elastiche nei contratti a termine.

[19] Cfr. Circ. Min.Lav. n. 37/93

Datore di lavoro e lavoratore possono accordarsi per trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Il rifiuto da parte del lavoratore di trasformare il rapporto non integra in nessun caso un giustificato motivo di licenziamento [20].

L'accordo con cui le parti stabiliscono la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e deve essere convalidato davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio non essendo più prevista la facoltà per il lavoratore di richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato [21]. L'atto di convalida ben può intervenire successivamente alla stipula dell'accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa.

Si ricorda, peraltro, che l'articolo 4 bis, comma 5, del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 297 del 2002, la cui entrata in vigore è subordinata all'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 4 bis, comma 7, del decreto legislativo n. 181 del 21 aprile 2000, prevede l'obbligo di comunicare, entro cinque giorni, ai servizi competenti, la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno [22].

La nuova disciplina legale del rapporto di lavoro a tempo parziale ha abolito il diritto legale di precedenza per la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno nell'ipotesi di nuove assunzioni a tempo pieno, per mansioni uguali o equivalenti in unità produttive site nello stesso ambito comunale [23]. Tale diritto, però, può essere inserito dalle parti nel contratto individuale [24].

E' rimasta invariata la precedente regolamentazione del diritto di precedenza nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale eccezion fatta per il venir meno dell'obbligo legale, da parte del datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto a fronte di una specifica richiesta del lavoratore [25].

7. Computo dei lavoratori part time

Ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale devono essere computati nell'organico aziendale in proporzione al tempo effettivo di lavoro. A tal fine dunque occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche.

8. Sanzioni

L'articolo 8, comma 1 del decreto legislativo n. 61 del 2000 è rimasto invariato coerentemente con il permanere del requisito della forma scritta esclusivamente a fini probatori.

In difetto di prova, relativamente alla stipulazione del contratto di lavoro come contratto a tempo parziale, il lavoratore potrà chiedere che il rapporto di lavoro sia dichiarato a tempo pieno dalla data in

[20] Articolo 5, comma 1, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del d.lgs. n. 276/2003.

[21] Articolo 5, comma 1, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del d.lgs. n. 276/2003.

[22] Cfr. Circ. Min. Lav. del 24 novembre 2003, n. 37.

[23] articolo 5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del d.lgs. n. 276/2003.

[24] articolo 5, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del d.lgs. n. 276/2003.

[25] articolo 5, comma 3, d.lgs. n. 61/2000 così come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o) del d.lgs. n. 276/2003.

cui la mancanza della forma scritta sia giudizialmente accertata, fermo restando il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente resa nel periodo anteriore.

L'articolo 46, comma 1, lettera r), del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha modificato il secondo comma dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

La nuova formulazione ribadisce che l'assenza di indicazioni puntuali, relativamente alla collocazione e alla durata della prestazione lavorativa nel contratto a tempo parziale, non comporta la nullità dello stesso.

Nell'ipotesi di mancata o imprecisa indicazione della durata, il lavoratore potrà agire per far dichiarare che il rapporto di lavoro è a tempo pieno dalla data della sentenza. Rimane il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente eseguita ma il lavoratore ha diritto ad un equo risarcimento per il periodo anteriore alla sentenza.

Nell'ipotesi in cui manchi o sia indeterminata la definizione della collocazione oraria questa potrà essere definita in giudizio.

Come parametro si rinvia alle determinazioni dei contratti collettivi in materia di clausole elastiche o flessibili, in quanto utili a determinare la collocazione della prestazione. In mancanza dovrà tenersi conto delle responsabilità familiari del lavoratore, della necessità che questi possa avere di integrare il reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa nonché delle esigenze organizzative del datore di lavoro. Anche in questa ipotesi, fermo restando il diritto alla retribuzione per la prestazione effettivamente resa, è previsto un ulteriore emolumento, a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa, per il periodo anteriore alla sentenza. Si preserva la facoltà per le parti di introdurre successivamente clausole elastiche o flessibili.

Le controversie relative alla mancanza della forma scritta, ovvero alla omessa o imprecisa indicazione della collocazione oraria della prestazione o della sua durata, possono essere risolte anche mediante le procedure di conciliazione e arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative.

L'articolo 46, comma 1, lettera s) del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha inoltre introdotto nell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000 il comma 2 *bis*. In base a tale norma lo svolgimento del lavoro flessibile o elastico in violazione delle previsioni legali nonché, ove esistenti, di quelle contrattuali, attribuisce al lavoratore uno specifico diritto alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

A fronte della nuova regolamentazione del diritto di precedenza nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno, non più previsto per legge, ma eventualmente solo sulla base del contratto individuale, la sanzione prevista dall'articolo 8 comma 3, che prevede la corresponsione, in caso di violazione del diritto, di un risarcimento pari alla differenza fra

l'importo della retribuzione percepita e quella che sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio nei sei mesi successivi, integra il contratto individuale qualora le parti, introducendo il diritto, abbiano omesso di predeterminare la conseguenza della sua violazione.

A fronte dell'abrogazione dell'obbligo di comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro deve ritenersi implicitamente abrogata anche la relativa sanzione prevista dal comma 4 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 61 del 2000.

Per le violazioni antecedenti al 24 ottobre 2003, trova applicazione il principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'articolo 1 della legge n. 689/1981. Ne consegue che, anche nel caso di emissione di ordinanza di ingiunzione, avente ad oggetto violazioni anteriori all'entrata in vigore della nuova disciplina, troveranno applicazione le sanzioni riferite alla violazione dell'obbligo di comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro.

A tal riguardo è significativa la decisione della Suprema Corte n. 16699 del 26 novembre 2002, la quale stabilisce 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".

8. Trasformazione del rapporto in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Il decreto legislativo n 276 del 2003, valorizzando il ruolo del contratto di lavoro a tempo parziale come strumento per contemperare le esigenze di competitività delle imprese con le istanze di tutela del lavoratore, introduce anche una disciplina promozionale a favore dei lavoratori affetti da patologie oncologiche.

L'articolo 46, comma 1, lettera *t*), del decreto ha infatti aggiunto al decreto legislativo n. 61 del 2000 l'articolo 12 *bis*, tipizzando una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto in favore di 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, si prevede infatti il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

La norma prevede, inoltre, che, a fronte della richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale debba nuovamente essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Roberto Maroni

	<p>Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES."</p>	<p>Testo consolidato del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 con le modifiche apportate dagli articoli 46, comma 1 e 85, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p>
<p>Articolo 1 Definizioni.</p>	<p>1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:</p> <p>a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'art. 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;</p> <p>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);</p> <p>c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;</p> <p>d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</p> <p>d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);</p> <p>e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.</p> <p>3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti</p>	<p>1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.</p> <p>2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:</p> <p>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 (lettera come sostituita dall' art. 46, comma 1, lett. a);</p> <p>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);</p> <p>c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;</p> <p>d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;</p> <p>d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);</p> <p>e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'art. 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.</p> <p>3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro</p>

	<p>collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2; i contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.</p> <p>4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.</p>	<p>comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto (comma come sostituito dall' art. 46, comma 1, lett. b).</p> <p>4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3 (comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. c).</p>
<p>Articolo 2 Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 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.</p> <p>2. Nel contratto di lavoro a tempo</p>	<p>1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8, comma 1. Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. (parole abrogate dall'art. 85, comma 2). Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'art. 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.</p>

	<p>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'art. 3, comma 7.</p>	<p>2. 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'art. 3, comma 7.</p>
<p>Articolo 3 Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche.</p>	<p>1. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'art. 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.</p> <p>2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'art. 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:</p> <p>a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno;</p> <p>b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;</p> <p>c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.</p> <p>3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, nè integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto,</p>	<p>1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4 (comma come sostituito dall' art. 46, comma 1, lett. d).</p> <p>2. 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 (comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. e).</p> <p>3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. f).</p> <p>4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della</p>

	<p>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 forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.</p> <p>5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. 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. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.</p> <p>6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il</p>	<p>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 forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie. <i>(periodo soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. g).</i></p> <p>5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, e' 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 (come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. h).</p> <p>6. Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. i.</p> <p>7. 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. I contratti collettivi,</p>
--	--	---

	<p>consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.</p> <p>7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'art. 2, comma 2.</p> <p>8. 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; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalità. 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.</p> <p>9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa,</p>	<p>stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:</p> <p>1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;</p> <p>2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;</p> <p>3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa (<i>comma come sostituito dall' art. 46, comma 1, lett. j).</i></p> <p>8. 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 (<i>comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. k).</i></p> <p>9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento (<i>comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. l).</i></p> <p>10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 e' possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine (<i>comma come sostituito</i></p>
--	--	---

	<p>nonchè di quanto previsto dal comma 11.</p> <p>10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai cinque mesi, prevedendo la corresponsione di una indennità. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.</p> <p>11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'art. 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di</p>	<p><i>dall'art. 46, comma 1, lett. m).</i></p> <p>11. Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. n.</p> <p>12. Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. n..</p> <p>13. Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. n.</p> <p>14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'art. 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo art. 10.</p> <p>15. Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. n.</p>
--	---	---

lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.

13. 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'art. 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'art. 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.

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'art. 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo art. 10.

15. 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

	<p>legislativo, continuano a produrre effetti, salvo diverse intese, sino alla scadenza prevista e comunque non oltre il 30 settembre 2003.</p>	
<p>Articolo 4 Principio di non discriminazione.</p>	<p>1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.</p> <p>2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:</p> <p>a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;</p> <p>b) il trattamento del lavoratore a tempo</p>	<p>1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.</p> <p>2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:</p> <p>a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;</p> <p>b) il trattamento del lavoratore a tempo</p>

	<p>parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.</p>	<p>parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.</p>
<p>Articolo 5 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale.</p>	<p>1. 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. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.</p> <p>2. 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</p>	<p>1. 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. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.</p> <p>2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali e' prevista l'assunzione.</p> <p>3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro e' tenuto a darne tempestiva informazione al personale già</p>

	<p>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; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.</p> <p>3. 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. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.</p> <p>4. I benefici contributivi previsti dall'art. 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori</p>	<p>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. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.</p> <p>4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.</p> <p><i>(Articolo come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. o)</i></p>
--	---	--

	e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.	
Articolo 6 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale.	<p>1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p> <p>2. 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.</p>	<p>1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p> <p>2. <i>Comma soppresso dall'art. 46, comma 1, lett. p.</i></p>
Articolo 7 Applicabilità nel settore agricolo.	1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.	Articolo soppresso dall' art. 46, comma 1, lett. q.
Articolo 8 Sanzioni.	1. 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'art. 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo	1. 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'art. 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo

	<p>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.</p> <p>2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'art. 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. 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. 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'art. 1, comma 3, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. 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. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale,</p>	<p>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.</p> <p>2. 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. 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. 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 reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. 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. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, e' fatta salva la possibilità di</p>
--	--	--

	<p>osservandosi le disposizioni di cui all'art. 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'art. 1, comma 3.</p> <p>3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'art. 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.</p> <p>4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 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).</p>	<p>concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3. (comma come sostituito dall'art. 46, comma 1, lett. r).</p> <p>2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno (comma introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. s).</p> <p>2-ter. 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 (comma introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. s).</p> <p>3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'art. 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.</p> <p>4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 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</p>
--	---	---

		della previdenza sociale (INPS).
<p style="text-align: center;">Articolo 9 Disciplina previdenziale.</p>	<p>1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.</p> <p>2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797 e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'art. 2.".</p> <p>3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in</p>	<p>1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'art. 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.</p> <p>2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'art. 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797 e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'art. 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: "Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'art. 2.".</p> <p>3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in</p>

	<p>relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.</p> <p>4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.</p> <p>4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.</p>
<p>Articolo 10 Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.</p>	<p>1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'art. 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'art. 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.</p>	<p>1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'art. 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'art. 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.</p>
<p>Articolo 11 Abrogazioni.</p>	<p>1. Sono abrogati:</p> <p>a) l'art. 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;</p> <p>b) la lettera a) del comma 1 dell'art. 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'art. 13,</p>	<p>1. Sono abrogati:</p> <p>a) l'art. 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;</p> <p>b) la lettera a) del comma 1 dell'art. 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole: "alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'art. 13,</p>

	comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.	comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.
Articolo 12 Verifica.	1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'art. 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'art. 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.	1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'art. 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'art. 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.
Art. 12-bis Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.		1. 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 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. (Articolo introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. t)