

### *Capitolo III*

## **IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Sommario:** 1. Introduzione e campione dell'indagine. – 2. Le finalità della regolazione del part-time. – 3. Le clausole elastiche. – 3.1. Le maggiorazioni per la variazione della collocazione temporale della prestazione. – 4. Il diritto al “ripensamento”.

### ***1. Introduzione e campione dell'indagine***

L'indagine sui contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati secondo i dati dell'Inps rileva come il ruolo della contrattazione collettiva continui ad essere centrale nella disciplina degli aspetti nevralgici del contratto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, il riferimento è alla regolamentazione delle clausole elastiche, del lavoro supplementare e del diritto riconosciuto al lavoratore e alla lavoratrice di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Peraltro, è bene evidenziare come il legislatore nazionale, anche sulla spinta della normativa e della giurisprudenza euro-unitaria, abbia realizzato un nuovo e diverso equilibrio fra le fonti (contratto di lavoro individuale e contratto collettivo) per l'impiego della tipologia contrattuale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, difatti, rappresenta un valido strumento, non solo funzionale al soddisfacimento delle esigenze produttive, competitive e di riduzione dei costi dell'impresa, ma è anche utile alla realizzazione del *work-life balance* (ossia l'equilibrio fra vita e lavoro) agevolando lavoratori e imprese nell'adattare il tempo di lavoro alle esigenze della vita personale.

Tuttavia, nonostante dal decreto legislativo n. 81/2015 emerga con forza una nuova spinta verso l'autonomia individuale, l'autonomia collettiva continua a mantenere una rilevante centralità nella regolamentazione della fattispecie, avallata anche dalla stessa legge, che insiste nel delegare alle parti sociali vasti spazi di regolazione, soprattutto con riguardo a due aspetti: *a)* le clausole elastiche; *b)* il lavoro supplementare. Istituti, questi, che nell'attuale contesto normativo permettono di modificare l'orario di lavoro in base alle personali esigenze del prestatore di lavoro, da un lato, e a quelle produttive e organizzative del datore, dall'altro.

Ai fini della presente indagine sono stati analizzati i seguenti contratti collettivi nazionali di categoria, selezionati tra quelli più applicati secondo i recenti report Inps:

- CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti sottoscritto da Federmeccanica, Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm (codice Cnel C011, che copre 1.676.007 lavoratori e 63.159 imprese);
- CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto da Confcommercio Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (codice Cnel H011, che copre 2.428.348 lavoratori e 377.869 imprese);
- CCNL per i lavoratori del settore gas e acqua sottoscritto da Anfida, Assogas, Proxigas, Utilitalia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec (codice Cnel K321, che copre 57.012 lavoratori e 799 imprese);
- CCNL per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario degli istituti aderenti all'Agidae sottoscritto da Agidae e Flc-Cgil, Cisl Scuola, Uil Scuola, Snals Confsal, Sinasca (codice Cnel T241, che copre 35.457 lavoratori e 1.147 imprese);
- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese edili ed affini sottoscritto da Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl,

Fillea-Cgil (codice Cnel F018, che copre 71.916 lavoratori e 14.163 imprese);

- CCNL panificazione sottoscritto da Fippa, Assopanificatori Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila (codice Cnel E023, che copre 42.116 lavoratori e 8.517 imprese);
- CCNL per i dipendenti degli studi professionali sottoscritto da Confprofessioni (parte datoriale) Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (codice Cnel H442 che copre 327.574 lavoratori e 129.638 imprese);
- CCNL per i dipendenti dell'industria turistica sottoscritto da Federturismo Confindustria, Aica e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (codice Cnel H05B, che copre 31.694 lavoratori e 954 imprese);
- CCNL per i lavoratori della logistica, trasporto, merci e spedizioni sottoscritto da Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi Agci Servizi, Anita, Asstri, Clai, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Confrtrasporto, Fai, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Federlogistica, Federtraslochi, Fiap/Legacoop Servizi, Sna Casartigiani, Trasportounito Fiap, Unitai e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti (codice Cnel I100, che copre 546.544 lavoratori e 36.217 imprese).

## ***2. Le finalità della regolazione del part-time***

Dal campione d'indagine dei contratti collettivi analizzati, si evince come la contrattazione collettiva declini la disciplina del rapporto di lavoro part-time adottando diverse modalità.

In alcuni casi si registra la tendenza al rinvio o alla trasposizione della disciplina legislativa, mentre in altri la contrattazione

collettiva detta delle previsioni in base alle specificità del settore merceologico di riferimento.

Inoltre, non mancano i casi in cui le parti sociali esprimano la volontà di valorizzare le finalità proprie della tipologia contrattuale e lo fanno rinviando sia alla normativa di rango nazionale sia a quella di rango comunitario ed internazionale.

In alcune ipotesi la contrattazione collettiva enfatizza il ricorso al contratto di lavoro a tempo parziale come strumento utile al raggiungimento di alcune specifiche finalità, quali post-maternità o motivi legati alla genitorialità (si vedano ad esempio: articoli 83 e 100, CCNL commercio Confcommercio, codice Cnel H011; articolo 56, n. 23, CCNL logistica, trasporti, merci o spedizioni, codice Cnel I100; articolo 12, CCNL lavoratori settore gas e acqua, codice Cnel K 321).

Un altro elemento ricorrente nella quasi totalità dei CCNL esplorati è rappresentato dalla presenza delle dichiarazioni programmatiche che finalizzano il part-time a migliorare la produttività (si veda ad esempio la sezione quarta, lettera *c*, del CCNL lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, codice Cnel C011) o ad aumentare i livelli dell'occupazione con riferimento in particolare a giovani, donne, anziani, quali soggetti deboli del mercato del lavoro (si veda ad esempio l'articolo 12, punto 3, del CCNL lavoratori settore gas e acqua, codice Cnel K321).

Una considerazione a parte merita il CCNL dipendenti delle piccole e medie imprese edili e affini (codice Cnel F018), le cui clausole circoscrivono, in via eccezionale, il ricorso alla fattispecie contrattuale del tempo parziale solo a determinate categorie e figure professionali (gli operai addetti alla produzione e gli autisti) mentre l'utilizzo del rapporto contrattuale a tempo parziale è consentito in via ordinaria per il personale impiegatizio, per gli operai occupati in lavoro di restauro, per gli archeologi ed, infine, per gli operai che usufruiscano del trattamento pensionistico o per

comprovate esigenze dovute a motivi di salute o assistenza del coniuge e parenti di primo grado.

Peraltro, è utile constatare come la compatibilità del contratto di lavoro a tempo parziale con il settore dell'edilizia sia stata sempre sotto la lente di osservazione dell'ispettorato del lavoro.

A ben vedere, infatti, non risulta peregrino il rilievo che la tipologia contrattuale del part-time mal si concilia con la normale attività di questo ambito ed anzi è stato spesso dimostrato come dietro la scelta di tale tipologia si celi assai spesso un rapporto di lavoro anche solo parzialmente in nero al fine di abbattere il costo del lavoro.

Già in passato, in numerose circolari Inps si metteva in evidenza come dall'analisi dei flussi Uniemens risultasse in forte crescita il ricorso al part-time nell'ambito dell'edilizia e come «dalle ispezioni effettuate tale tipologia contrattuale risultasse frequentemente utilizzata per evadere la normativa sulla contribuzione» (cfr., *ex multis*, circolare Inps n. 27/2009).

Si spiega così, da una parte, la ragione che ha indotto la contrattazione collettiva, in occasione dei rinnovi contrattuali, a fissare dei paletti molto rigidi per l'impiego del part-time; dall'altra, le decisioni dell'Inps, in caso di violazioni dei limiti contrattuali, di applicare la c.d. contribuzione virtuale, ossia di considerare il rapporto come se non fosse a tempo parziale e di prevedere come conseguenza l'impossibilità di usufruire dei benefici contributivi.

### ***3. Le clausole elastiche***

La possibilità di variare sia la collocazione temporale della prestazione lavorativa (giorno, settimana, mese, anno) sia l'estensione temporale è una facoltà riconosciuta al datore di lavoro dal legislatore ed è disciplinata dai contratti collettivi.

Di contro, nel caso in cui la contrattazione collettiva non preveda nulla al riguardo, il lavoratore (che può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro) e il datore di lavoro possono pattuirle per iscritto dinnanzi ad una Commissione di certificazione.

Al proposito appare utile mettere in rilievo come la totalità dei contratti collettivi analizzati evidenzino la necessità di concordare per iscritto le clausole elastiche, poiché il lavoratore dovrà essere accuratamente informato su quando e in che termini il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

A tale scopo è necessario aggiungere che non è sufficiente inserire nel contratto individuale di lavoro un generico rinvio alla disciplina del contratto collettivo applicato. Difatti, è ormai noto che per poter variare la collocazione temporale della prestazione è necessario stipulare un accordo *ad hoc* che contenga tempi e modalità della possibile variazione (cfr. *ex multis* Trib. Monza 21 maggio 2021, n. 299).

Il decreto legislativo n. 276/2003 aveva introdotto la distinzione tra clausole flessibili, che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, e clausole elastiche, che consentono la variazione in aumento della prestazione di lavoro part-time.

Nonostante l'attuale disciplina legislativa non contenga più tale differenziazione, parlando solo di clausole elastiche, la maggior parte dei contratti collettivi utilizza ancora tale distinzione ed utilizza le due locuzioni.

Il decreto legislativo n. 81/2015 individua nell'articolo 6, comma 5, il termine minimo di 2 giorni con cui il datore di lavoro deve dare il preavviso al lavoratore circa l'intenzione di voler ricorrere alle clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale o della sua estensione, precisando che l'aumento non può

eccedere il limite massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Ferme poi restando le previsioni migliorative della contrattazione collettiva, al lavoratore viene riconosciuto il diritto ad una maggiorazione minima del 15% della retribuzione oraria di fatto.

Sotto questo profilo, la contrattazione collettiva non va oltre il recepimento della normativa vigente mentre le ipotesi che presentano delle differenziazioni anche consistenti riguardano solo alcuni casi.

Ci si riferisce, ad esempio, alle soluzioni adottate dal CCNL Ferdermeccanica (codice Cnel C011) e dal CCNL Confapi Aniem (codice Cnel F018) che individuano rispettivamente in 7 e 5 i giorni necessari per il preavviso (solo in caso di esigenze organizzative e produttive possono essere ridotti a 2).

Infine, è utile segnalare alcune differenze riscontrate nei contratti collettivi in ordine alla determinazione del tempo di preavviso per la variazione della durata o della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Un primo caso può essere rintracciato nel CCNL dipendenti delle piccole e medie imprese edili e affini (codice Cnel F018), che all'articolo 78 prevede che il datore di lavoro che intenda esercitare la variazione della collocazione temporale della prestazione e/o la variazione in aumento della prestazione lavorativa, potrà farlo con un preavviso di 5 giorni.

Invece, sempre a titolo esemplificativo, nel caso del CCNL personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario degli istituti aderenti all'Agidae (codice Cnel T241) l'articolo 24, lettera c, stabilisce un preavviso di 2 giorni.

### ***3.1. Le maggiorazioni per la variazione della collocazione temporale della prestazione***

Per quanto attiene alle maggiorazioni previste in caso di applicazione delle clausole elastiche e del lavoro supplementare (il cui confine risulta alquanto sfumato, tanto che è demandato alla contrattazione collettiva il compito di tracciare i tratti distintivi fra i due istituti) l'esplorazione dei contratti collettivi fa emergere una certa uniformità nella trasposizione delle previsioni standard predisposte dalla normativa.

Senonché anche in tale ambito si rinvencono delle eccezioni. Infatti, se da un lato il decreto legislativo n. 81/2015 prevede per le clausole elastiche la maggiorazione del 15% e per il lavoro supplementare del 25%, dall'altro lato non mancano contratti collettivi che si discostano da tali parametri. Il CCNL Confprofessioni (codice Cnel H442), ad esempio, stabilisce in materia di lavoro supplementare una maggiorazione superiore, pari al 40%.

Da segnalare è la particolarità del CCNL panificatori (codice Cnel E023) dove la maggiorazione per il ricorso alle clausole elastiche si calibra sul tempo di preavviso, fermo restando il limite normativo invalicabile dei 2 giorni, il 10% se il datore ha dato il preavviso entro gli 8 giorni, il 15% entro i 5 giorni e il 20% entro i 2 giorni. Inoltre, con riferimento al lavoro supplementare, l'articolo 32, lettera *d*, individua nel 5% la percentuale di maggiorazione, da calcolarsi sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto

Il CCNL commercio (Confcommercio) (codice Cnel H011) prevede una maggiorazione dell'1,5% (solo per le ore prestate in precedenza all'orario ordinario), da calcolare sulla quota di retribuzione; quando le ore di lavoro, a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche, determinino un incremento duraturo della prestazione, la misura della maggiorazione sarà del 36,5% (1,5% + 35%).



In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% le parti possono concordare un'indennità annuale pari a 120,00 euro. Altra peculiarità di tale contratto è l'annotazione a cura dell'azienda delle ore di lavoro supplementare su di un apposito registro (l'articolo 96 prevede proprio la tenuta di un "registro di lavoro supplementare").

Inoltre, il CCNL dipendenti degli studi professionali (codice Cnel H442) prevede che le ore di lavoro supplementare siano retribuite «con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettaria convenzionalmente determinata nella misura del 40% della suddetta quota oraria della retribuzione».

Infine, si segnala il CCNL gas e acqua (codice Cnel K321), secondo il quale nessuna maggiorazione è dovuta quando la variazione della collocazione temporale o della durata della prestazione è richiesta dal lavoratore per sua scelta o necessità.

#### ***4. Il diritto al "ripensamento"***

Dall'analisi della contrattazione collettiva, emerge un dato incontrovertibile: per delle particolari categorie di soggetti è prevista la possibilità del c.d. diritto di "ripensamento" all'applicazione delle clausole elastiche.

L'indagine sui principali contratti collettivi, che ricalcano uniformemente quanto deciso in materia dal legislatore, mette in luce che tale diritto viene riconosciuto ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e da patologie cronico-degenerative ingravescenti, che dovranno essere però certificate da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente (cfr. il CCNL logistica, trasporto, merci e spedizioni, codice Cnel I100, articolo 56).

L'esercizio di tale diritto inoltre è previsto oltre che in presenza di gravi condizioni di salute del lavoratore o di suoi familiari anche per ragioni di studio e di formazione (cfr. il CCNL lavoratori

addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, codice Cnel C011, sezione quarta, titolo primo, articolo 4, lettera c).

Stessa considerazione può essere fatta per la c.d. “reversibilità”, ossia la possibilità per il lavoratore di passare dal tempo pieno al tempo parziale, in presenza di alcune condizioni come le ragioni di salute o i motivi di genitorialità (cfr. il CCNL Confprofessioni, codice Cnel H442, articolo 39).

Inoltre, in caso di patologie oncologiche e cronico-degenerative ingravescenti da cui sono affetti il coniuge, i figli o i genitori, il lavoratore beneficia di un diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto a tempo parziale (cfr. il CCNL Agidae, codice Cnel T241, articolo 24, lettere *D* ed *E*).

Appare utile ricordare che a tali condizioni si devono aggiungere quelle non previste specificatamente nel decreto legislativo n. 81/2015, ma contemplate nella riforma del *Jobs Act*: prime fra tutte le ipotesi inerenti alle vittime della violenza di genere ed ai lavoratori prossimi alla pensione (i c.d. contratti di solidarietà espansiva legati alla staffetta generazionale).