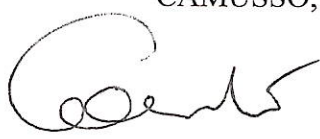


DISEGNO DI LEGGE

NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

d'iniziativa delle senatrici

CAMUSSO, ZAMPA, ZAMBITO



RELAZIONE

Onorevoli senatrici, onorevoli senatori,

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

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

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

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

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

Dal punto di vista retributivo, il part-time involontario si traduce in condizioni economiche fortemente penalizzanti: secondo INPS, oltre il 50% delle lavoratrici part-time guadagna meno di 8.000 euro lordi l'anno; una parte significativa percepisce meno di 5.000 euro annui da lavoro dipendente; nei profili a bassa qualifica, il reddito mensile netto si colloca tra i 580 e i 760 euro. Tali valori non assicurano una prospettiva autonoma né sul piano presente né su quello previdenziale.

È rilevante inoltre sottolineare che il part-time involontario non comporta reali benefici in termini di conciliazione. Spesso l'orario è spezzato o instabile, i turni sono variabili con poco preavviso, e l'organizzazione del lavoro si traduce in una disponibilità costante e non retribuita. Si

tratta, in molti casi, di un part-time solo formale, che nella pratica si avvicina a un tempo pieno povero e privo di tutele.

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

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

Si tratta di una proposta costruita a partire dall'analisi condotta dal Forum Disuguaglianze e Diversità nel rapporto *"Da conciliazione a costrizione: il part-time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro"* (dicembre 2023), che ha documentato – attraverso dati statistici, interviste e testimonianze – la natura sistemica del part-time involontario in Italia.

Intervenire su questo tema significa affrontare una delle radici strutturali della disuguaglianza di genere nel lavoro e agire concretamente per garantire dignità, sostenibilità e giustizia nei percorsi lavorativi di milioni di persone.

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

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

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

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

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

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

La lettera f) introduce l'art. 10-bis, che contrasta le simulazioni: se le ore lavorate superano del 20% quelle previste da contratto senza adeguata rendicontazione, il contratto si presume a tempo pieno.

La lettera g) modifica l'art. 11 per proporzionare il minimale contributivo al tempo effettivamente lavorato, evitando penalizzazioni previdenziali per chi lavora part-time.

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

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1

(Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

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

a) all'articolo 5 sono apportate le seguenti modificazioni:

- 1) al comma 1, le parole: «ai fini della prova» sono soppresse;
- 2) il comma 2 è sostituito dal seguente:

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

3) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:

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

b) all'articolo 6 sono apportate le seguenti modificazioni:

- 1) al comma 1, dopo le parole: «contratti collettivi» sono inserite le seguenti: «stipulati ai sensi dell'articolo 51 del presente decreto».
- 2) i commi da 2 a 7 sono sostituiti dai seguenti:

«2. Il datore di lavoro può richiedere l'effettuazione di prestazioni supplementari oltre l'orario concordato ai sensi dell'articolo 5, nei casi, con le modalità, nella quantità e con le causali previste dai contratti collettivi nazionali, comunque entro un limite massimo del 20 per cento dell'orario pattuito e con una maggiorazione retributiva non inferiore al 15 per cento.

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

4. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente rispetto a quella consentita ai sensi del comma 3 del presente articolo, comportano l'applicazione di

una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di lavoro stipulati ai sensi dell'articolo 51 del presente decreto possono stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore o alla lavoratrice a tempo parziale – su richiesta o consenso del medesimo/a – il diritto al consolidamento del proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

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

c) all'articolo 7 sono apportate le seguenti modificazioni:

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

2) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Nelle attività tecnicamente compatibili con il lavoro agile, la modalità di prestazione è riconosciuta anche ai lavoratori e alle lavoratrici con contratto a tempo parziale, nel rispetto degli orari contrattualmente definiti».

d) all'articolo 8 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 3, le parole: «accertata da una commissione medica territorialmente competente» sono sostituite dalle seguenti: «certificata dal medico competente»;

2) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis.1. I lavoratori e le lavoratrici che richiedono il tempo parziale per ragioni di cura, personali o familiari, oltre quanto previsto dal comma precedente, o per ragioni di studio o formazione, possono richiedere il tempo parziale e, in caso di mancato accoglimento della richiesta, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo parziale».

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

4) dopo il comma 8 è inserito il seguente:

«8-bis. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto:

a) al completamento dell'orario di lavoro fino al limite dell'orario normale nel caso di nuove assunzioni, sia a tempo pieno che parziale, della sua categoria e qualifica, ovvero alla riassunzione nei nuovi posti di lavoro programmati ove il suo rapporto di lavoro sia cessato da meno di sei mesi;

b) in caso di concorrenza tra più lavoratori a tempo parziale, prevale colui che ha maggiore anzianità di servizio nella prestazione a tempo parziale;

c) il diritto al completamento o alla riassunzione deve essere esercitato entro 15 giorni dalla notifica delle nuove assunzioni programmate, notificata dal datore di lavoro alle organizzazioni sindacali aziendali e ai lavoratori aventi diritto;

d) in caso di omissione della notifica da parte del datore di lavoro, o di violazione dell'ordine di precedenza in base al principio di anzianità, o comunque di mancato completamento di orario o riassunzione tempestivamente richiesti, il lavoratore può pretendere l'applicazione dell'articolo 2932 del codice civile, oltre al risarcimento del danno».

e) l'articolo 10 è sostituito dal seguente:

«Art. 10

(Assenza o incompletezza del contratto)

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

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

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

«Art. 10-bis

(Contrasto alla simulazione del rapporto a tempo parziale)

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

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

«4-bis. Ai soli fini del raggiungimento del minimale contributivo, ovvero la soglia retributiva necessaria per la copertura di una interna annualità, il relativo importo è rapportato al periodo di effettiva prestazione lavorativa proporzionando il valore del minimale contributivo a tale periodo»;

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