

Roma, 2 agosto 2000
Prot. n. 0250/00/E.3.4.c.
CIRC. N. 16248

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Nuova disciplina legislativa del part-time - Istruzioni Inps.

Con circolare n. 123 del 27 giugno 2000 (che trasmettiamo in allegato), l'Inps ha fornito i primi chiarimenti interpretativi del d. lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 – che, come noto, ha modificato la disciplina del part-time – e del decreto interministeriale 3 giugno 2000 che ha disciplinato la concessione degli sgravi contributivi a favore delle imprese che assumono lavoratori a tempo indeterminato parziale.

Disciplina del rapporto di lavoro

La circolare si apre con un richiamo alla direttiva europea 97/81/CE di cui il decreto legislativo n. 61/2000 è attuazione, ricordando i due principi guida della disciplina comunitaria: il principio di volontarietà ed il principio di non discriminazione.

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, la circolare riepiloga alcuni contenuti dell'art. 4 del decreto legislativo, citando l'obbligo di assicurare la parità di trattamento del lavoratore part-time rispetto ad un lavoratore a tempo pieno con riferimento a retribuzione oraria, durata del periodo di prova, ferie, maternità, malattia, formazione professionale. A tale riguardo si osserva che il decreto legislativo prevede la facoltà per i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle r.s.a. di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, n. 300, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale (cfr. art. 1, comma 3, d.lgs. n. 61/2000), di modulare la durata del periodo di prova ed il periodo di comporto nel part-time verticale. Lo stesso articolo 4 prevede la parità di diritti anche per quanto concerne altri aspetti del rapporto di lavoro (ad esempio, i diritti sindacali e l'applicazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori), indicando poi alla lettera b) i casi in cui i trattamenti devono essere riproporzionati in relazione alla durata ridotta della prestazione lavorativa.

In ordine alla definizione del part-time, la circolare in commento riassume le definizioni di lavoro a tempo parziale, di part-time verticale e di part-time orizzontale ricordando anche la possibilità per i c.c.n.l. stipulati da soggetti sindacali rappresentativi di prevedere combinazioni tra le due tipologie.

Il punto due della circolare chiarisce opportunamente la compatibilità del part-time con alcuni istituti del rapporto del lavoro - come il contratto a termine, l'apprendistato ed il contratto di formazione e lavoro - e con la qualifica di dirigente e di socio di cooperativa.

Il punto 3 della circolare riguarda i requisiti di forma del contratto di lavoro a tempo parziale.

Vengono, in primo luogo, richiamati l'obbligo della forma scritta (che, ricordiamo, è richiesto *ad probationem*) e di comunicazione dell'avvenuta conclusione del contratto alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro 30 giorni dalla sua stipulazione, nonché la sanzione amministrativa di £. 30.000 al giorno per ciascun lavoratore interessato nell'ipotesi di mancata o tardiva comunicazione.

La circolare, inoltre, sottolinea la necessità della forma scritta anche per l'atto di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, che deve essere redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della r.s.a. o, in mancanza, convalidato presso la Direzione provinciale del lavoro.

Al riguardo si rileva che le novità introdotte dal decreto legislativo in materia di trasformazione hanno reso necessario un intervento del Ministero del lavoro che, con lettera circolare n. 5/26805/50SUB/PT del 5 giugno 2000, ha chiarito che l'articolo 5, comma 1, secondo periodo del d.lgs. n. 61/2000 - che ha ridisciplinato la materia - non menziona più l'obbligo per la Direzione provinciale del lavoro di sentire il lavoratore prima di convalidare l'atto di trasformazione. Inoltre - come accennato - è stata introdotta la possibilità per il lavoratore di richiedere che l'atto di trasformazione sia redatto "con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale competente per territorio".

Pertanto per la trasformazione del rapporto da full-time a part-time sono esperibili due procedure alternative: una con l'assistenza del sindacato, l'altra, amministrativa, con la convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro.

Sempre la nota ministeriale afferma il carattere costitutivo del provvedimento di convalida - con la conseguenza che l'accordo potrà svolgere la sua efficacia solo dopo detta convalida - e chiarisce che l'audizione del lavoratore interessato non è più necessaria. L'attività di verifica, finalizzata all'emanazione del provvedimento di

convalida, deve essere svolta attraverso un attento esame delle risultanze dell'atto scritto e deve avere ad oggetto il rispetto dei principi di ordine pubblico, delle norme imperative che regolano la materia e di quelle eventualmente contenute nella contrattazione collettiva.

La circolare Inps ricorda poi che il rifiuto di trasformare il rapporto da full time a part-time non costituisce giusta causa di licenziamento.

Viene, inoltre, menzionata la previsione legislativa sui contenuti del contratto - che "deve contenere la durata e la collocazione temporale dell'orario con riferimento alla settimana, al mese, al giorno ed all'anno" - e sulle conseguenze per l'ipotesi di omessa o indeterminata indicazione della durata della prestazione o della collocazione temporale.

In materia di lavoro supplementare e straordinario la circolare richiama le previsioni del decreto legislativo, ricordando la prevalenza (fino alla scadenza del contratto o comunque, non oltre un anno dall'entrata in vigore del decreto legislativo) delle clausole di disciplina del lavoro supplementare presenti nei c.c.n.l. applicati al momento dell'entrata in vigore del decreto legislativo.

Inoltre - fornendo indicazioni circa il contributo sul lavoro straordinario a carico delle imprese che occupano più di quindici dipendenti, previsto dall'art. 2, commi 18, 19, 20 e 21, l. 28 dicembre 1995, n. 549 - l'Inps precisa che nel lavoro a tempo parziale, ai fini del contributo, viene preso in considerazione "il solo orario eccedente le quaranta ore settimanali" quale che sia la qualificazione contrattuale di esso. Non vi è, quindi, alcun riproporzionamento della soglia delle quaranta ore in relazione alla durata ridotta della prestazione lavorativa. Dall'applicazione del contributo sono esclusi i lavoratori interessati a flessibilità di orario.

Infine, la circolare dedica un cenno al contenuto dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo - il quale stabilisce che in tutte le ipotesi in cui per disposizione di legge o di contratto debba accertarsi la consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale vengono computati in proporzione all'orario svolto - sottolineando la novità introdotta rispetto alla previgente disciplina. Questa, infatti, stabiliva che i lavoratori a tempo parziale venissero considerati *pro-quota* solo ai fini della qualificazione dell'azienda, dell'accesso a benefici di carattere finanziario o creditizio previsti dalle leggi, nonché della disciplina delle assunzioni obbligatorie disciplinate dalla l. 2 aprile 1968, n. 482.

Va sottolineato che mentre il decreto legislativo fa riferimento all'organico aziendale, la circolare Inps parla di "accertamento della forza occupazionale", dal momento che numerose previsioni legislative individuano la dimensione aziendale attraverso un richiamo a una media occupazionale su un periodo dato, come nel caso del contributo

per la cig ordinaria, del contributo per la mobilità o dello stesso contributo per lavoro straordinario sopra menzionato.

Solo ai fini dell'applicazione della disciplina del TITOLO III della l. 20 maggio 1970, n. 300 i lavoratori part-time si computano come unità intere.

Aspetti previdenziali

Relativamente ai profili previdenziali, l'Inps ricorda come il decreto legislativo abbia sostanzialmente confermato la normativa contenuta nell'art.5 della legge n.863/1984.

In particolare, è stato ribadito il criterio del minimale orario retributivo per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, che è determinato rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero *ex lege* n. 638/1983 e dividendo l'importo per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal c.c.n.l. di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Altra disposizione che è rimasta immutata rispetto alla precedente disciplina è quella inerente il limite minimo di retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi, che continua ad essere fissato nella misura del 40% dell'importo mensile delle pensioni a carico del FPLD.

Per quanto concerne il computo dei periodi di part-time ai fini del diritto alla pensione e della misura della stessa, l'Istituto ricorda che mentre sotto il primo profilo i periodi di part-time equivalgono a quelli a tempo pieno, per l'ammontare della pensione l'anzianità si computa proporzionalmente all'orario svolto. Questo criterio si applica non solo ai casi di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ma anche ai rapporti di lavoro part-time che non subiscano modificazioni nel corso della vita lavorativa.

La nuova disciplina del part-time non ripropone, invece, la disposizione che stabiliva, per determinate attività (ad esempio istruzione scolare e servizi di pulizia), uno specifico tipo di occupazione ad orario ridotto, non superiore alle quattro ore giornaliere e senza l'instaurazione di un formale contratto di lavoro a tempo parziale. Per queste ipotesi era previsto un particolare minimale di retribuzione giornaliera per il calcolo dei contributi (il cosiddetto "minimo dei minimi"), pari al 4% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione.

Non essendo più contemplata ora questa forma di occupazione, l'Inps precisa che i datori di lavoro che svolgano le attività sopra indicate dovranno stipulare formali contratti a tempo parziale e adempiere agli obblighi contributivi applicando il minimale previsto per tutti gli altri lavoratori a tempo parziale.

In ogni caso, l'Inps ha consentito ai suddetti datori di lavoro di effettuare l'eventuale conseguente regolarizzazione contributiva entro il terzo mese successivo a quello di emanazione della propria circolare, maggiorando le differenze contributive dell'interesse legale (2,5%) senza peraltro considerare l'ipotesi in cui i datori di lavoro in questione debbano recuperare dall'Istituto importi contributivi qualora il raffronto tra il minimale orario e quello giornaliero comportasse un conguaglio in loro favore.

Incentivazione del part-time

Nella "Gazzetta Ufficiale" n. 128 del 3 giugno è stato pubblicato il decreto interministeriale 12 aprile 2000 che, in attuazione del d.lgs. n. 61/2000, ha fissato le modalità per la concessione dei benefici contributivi ai datori di lavoro che effettuino assunzioni a tempo indeterminato e parziale ad incremento della forza media occupazionale nei dodici mesi precedenti le assunzioni. I benefici consistono nella riduzione dell'aliquota IVS per un triennio e, dal momento che la disposizione non fa riferimento al solo Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'Inps, si ritiene che la riduzione spetti anche ai datori di lavoro che versano i contributi IVS alle forme sostitutive dell'AGO (come, ad esempio, all'INPDAI o all'ENPALS).

L'Inps ribadisce che il beneficio in questione spetta per le assunzioni effettuate a decorrere dal 3 giugno 2000 ed entro il 30 giugno 2000, e che le domande di concessione dei benefici pervenute prima del 3 giugno saranno considerate presentate a quella data.

Per il periodo successivo al 30 giugno e fino al 31 dicembre 2000 la concessione del beneficio contributivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione delle Comunità europee che, per quanto consta, è stata concessa proprio in questi giorni.

Sempre di questi giorni è la firma del decreto del Ministero del lavoro per la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2000, pari a lire 200 miliardi, che sono state ripartite sulla base del tasso medio di disoccupazione rilevato con decreto ministeriale dell'anno precedente.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

All.
RT/it

DIREZIONE CENTRALE
DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE

Roma, 27 Giugno 2000

Circolare n. 123

Allegati 2

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Lavoro a tempo parziale.

SOMMARIO: *Nuove disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale dettate dal D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61.*

Il D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61, pubblicato nella G.U. n. 66 del 20 marzo 2000 (allegato 1), in attuazione della direttiva Ue 97/81/CE del 15 dicembre 1997, detta nuove disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale abrogando alcune delle norme che precedentemente regolavano la materia.

Il provvedimento, in attuazione della delega contenuta nella legge 5 febbraio 1999, n. 25, recepisce le due linee guida della direttiva Ue 97/81/CE:

- *il principio di non discriminazione.* Al lavoratore part time sono riconosciuti gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile. E' sancito il principio

della parità di trattamento per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova, le ferie, la maternità, la malattia, la formazione professionale;

- *il principio della volontarietà del lavoratore interessato*. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, e viceversa, non costituisce giusta causa per il licenziamento.

1. La definizione del part time.

Il provvedimento definisce part time, il contratto individuale che fissa un orario di lavoro ridotto rispetto a quello indicato all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196, (normale orario di lavoro settimanale fissato in 40 ore settimanali) ovvero quello del contratto collettivo nazionale.

Il contratto part time può essere di tipo:

- orizzontale (riduzione giornaliera dell'orario).

Attività prestata in tutte le giornate lavorative con orario giornaliero ridotto.

- verticale (attività a tempo pieno limitatamente a periodi determinati, settimana, mese o anno).

I Ccnl possono prevedere combinazioni tra le due tipologie contrattuali.

2. La compatibilità con altri istituti.

Il part time è da ritenersi compatibile, fra l'altro, con:

- il contratto di formazione e lavoro;
- il rapporto di apprendistato;
- il contratto a termine.

E' da ritenersi compatibile anche con la qualifica di dirigente (vedasi al riguardo la circolare n. 65 del 11/3/1991), nonché con lo "status" di lavoratore socio di cooperativa.

3. La forma del contratto.

Il contratto part time va stipulato per iscritto e comunicato entro 30 giorni alla Direzione provinciale del lavoro.

La mancata o tardiva comunicazione alla suddetta Direzione provinciale del lavoro è soggetta a una sanzione amministrativa pari a lire 30.000, per ciascun lavoratore interessato e per ogni giorno di ritardo.

Gli importi vanno versati all'INPS, a favore del Fondo per la disoccupazione.

Anche la trasformazione del contratto da tempo pieno a part time deve risultare da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della Rsa; in mancanza deve essere convalidato presso la Direzione provinciale del lavoro. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il contratto da tempo pieno a part time e viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il contratto part time deve contenere la durata e la collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Qualora manchi la forma scritta, è ammessa la prova testimoniale. In difetto il lavoratore, può richiedere la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo pieno dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giuridicamente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

Per la determinazione dell'imponibile contributivo deve farsi riferimento alla ordinaria disciplina in materia di retribuzione minima imponibile (art. 1, c. 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389) e di minimali di retribuzione giornaliera (DL 29 luglio 1981, n. 402, convertito dalla legge 26 settembre 1981, n. 537).

La mancata o indeterminata indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale non comporta nullità del contratto e il lavoratore può, se l'omissione riguarda la durata, richiedere che il contratto si trasformi a tempo pieno. Se l'inosservanza riguarda la collocazione temporale della prestazione, questa è determinata dal giudice e fino all'emanazione della sentenza il lavoratore ha diritto a un risarcimento del danno.

4. Il lavoro supplementare.

Nella normativa precedente, salvo specifiche esigenze organizzative espressamente indicate nei contratti collettivi, era vietato chiedere al part-timer lavoro supplementare rispetto all'orario stabilito.

Ora, fermo restando il principio europeo del consenso del lavoratore, tale possibilità è consentita.

E' demandato alla contrattazione collettiva stabilirne le modalità anche quantitative.

Nell'attesa dei contratti collettivi, il provvedimento ammette il lavoro supplementare nel part time entro il limite del 10% dell'orario mensile e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Le ore di lavoro supplementare svolte oltre il limite del 10% sono retribuite con una maggiorazione del 50%.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, applicati dal datore di lavoro interessato, di determinare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare.

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 decreto, continuano ad avere efficacia sino alla scadenza prevista e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno.

5. Il lavoro straordinario.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale *di tipo verticale* è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa.

A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi, i limiti trimestrale ed annuale (80/250 ore) stabiliti dalla legge n. 409/1998, s'intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

5.1. Il contributo sul lavoro straordinario.

La legge 28 dicembre 1995, n. 549, recante "*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*", entrata in vigore il 1/1/1996, all'art. 2, commi 18, 19, 20 e 21, assoggetta ad onere contributivo come straordinario, a carico dell'impresa ed a favore del Fondo per la disoccupazione gestito dall'INPS, le ore eccedenti le 40 ore settimanali.

La norma parla di regime di orario settimanale che eccede le quaranta ore settimanali. Conseguentemente, è preso in considerazione ai fini dell'ulteriore contributo, che si aggiunge ovviamente all'ordinaria contribuzione previdenziale ed assistenziale, il solo orario eccedente le quaranta ore settimanali, qualunque sia la qualificazione contrattuale di esso.

Rimane esclusa la flessibilità individuale, disciplinata dalla contrattazione collettiva e la ripartizione dell'orario normale in vari mesi dell'anno effettuata in attuazione di specifiche previsioni contrattuali.

Stante la formulazione della norma è escluso che il limite delle quaranta ore possa essere riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.

6. Il conteggio dei lavoratori part time.

L'art. 6 del decreto stabilisce che, in tutte le ipotesi in cui la legge o il Ccnl renda necessario l'accertamento della consistenza della forza occupazionale, i lavoratori part time si computano sempre in proporzione all'orario svolto, con esclusione delle disposizioni riportate al titolo III (attività sindacale) dello Statuto dei lavoratori.

La norma ampliando la portata della precedente disposizione di cui all'art. 5 della legge n. 863/1984, prima limitata all'accesso a benefici di carattere finanziario e creditizio previsti dalle leggi ed alla disciplina delle assunzioni obbligatorie della legge 2 aprile 1968, n. 482, definisce in modo univoco le modalità di computo dei lavoratori part time.

A titolo di esempio, la disposizione ha rilevanza ai fini della determinazione del requisito occupazionale per:

- contributo in misura ridotta per Cig ordinaria (1,90%) dovuto dalle aziende industriali fino a 50 dipendenti (art. 12 della legge 20/5/1975, n. 164);
- contributo Cigs (art. 1, c. 1 della legge n. 223/1991);
- contributo di mobilità (art. 16 della legge n. 223/1991);
- contributo aggiuntivo per lavoro straordinario (art. 2 della legge n. 549/1995).

7. L'incentivazione del part time.

Il provvedimento riprende la norma sugli incentivi al part time contenute nell'art. 7, c. 1, lett. a), del DL 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 (riduzione dell'aliquota Ivs).

Il D.Lgs n. 61/2000 rimanda la determinazione dei benefici ad un apposito decreto interministeriale.

Tale decreto (12/4/2000) è stato pubblicato sulla G.U. del 3/6/2000 ed è entrato in vigore lo stesso giorno.

I benefici contributivi, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici, riguardano, nella prima fase, solo le nuove assunzioni, a tempo indeterminato e parziale, in soprannumero alla forza media dei 12 mesi precedenti, effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto ed entro il 30 giugno 2000.

Successivamente al 30 giugno 2000 e sino al 31 dicembre 2000, il beneficio sarà riconosciuto subordinatamente all'autorizzazione della Commissione delle Comunità europee.

Sull'argomento, mentre si trasmette in allegato un facsimile di domanda per la richiesta dei benefici (allegato 2), si fa riserva di ulteriori istruzioni non appena sarà emesso il Decreto Ministeriale di ripartizione delle risorse. Nelle more si precisa che le eventuali domande di concessione pervenute antecedentemente all'entrata in vigore

del Decreto interministeriale 12 aprile 2000, dovranno essere considerate come presentate in data 3 giugno 2000 (data di pubblicazione del Decreto).

8. Le disposizioni previdenziali.

L'art. 9 del decreto conferma sostanzialmente le precedenti disposizioni in materia previdenziale.

8.1. Il minimale orario retributivo.

Il provvedimento prevede un minimale orario retributivo per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali determinato rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del D.L. 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.

Si richiama in proposito quanto contenuto nella circolare n. 17 del 28/1/2000.

Per i lavoratori a tempo parziale soci di cooperative si rinvia ai criteri illustrati nella circolare INPS n. 247 del 29/11/1997, con gli opportuni aggiornamenti contenuti nella circolare n. 20 del 1/2/2000.

La disciplina del minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori soci di società cooperative.

Per quanto attiene alla disciplina del minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori soci di società cooperative, conseguente all'espressa abrogazione dell'art. 5, c. 19, della legge n. 863/1984 operata dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, si rimanda alla circolare n. 100 del 22/5/2000.

Con riferimento a quest'ultima circolare si precisa che le cooperative sociali operanti con il sistema dei salari convenzionali, fatte salve le determinazioni di miglior favore adottate con decreto ministeriale, dovranno regolarizzare, sia per i rapporti part time sia per i rapporti full time, le differenze contributive scaturenti dall'elevazione del minimale giornaliero a L. 38.070 (E. 19,66), importo previsto dall'art. 1, c. 3, del D.L. n. 402/1981.

Detta regolarizzazione dovrà essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare, ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993 (cfr. circolare n. 292 del 23/12/1993, punto 1).

A tal fine, gli organismi Cooperativi:

- calcoleranno la differenza fra le retribuzioni convenzionali determinate nella misura stabilita dall'abrogato art. 5 della legge n. 863/1984 e quelle come scaturite in forza del disposto di cui all'art. 1, c. 3 del D.L. n. 402/1981, convertito in legge n. 537/1981;
- sommeranno l'importo ottenuto alla retribuzione del mese in cui avviene la regolarizzazione e l'assoggetteranno a contribuzione secondo le aliquote vigenti in base al diverso settore di attività.

Le differenze contributive dovranno essere maggiorate degli interessi al tasso legale del 2,5% (decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica emanato il 10/12/1998 e pubblicato sulla G.U., serie generale, n. 299 del 11/12/1998) computati dal 16/5/2000 e fino alla data di versamento (codice "Q900" del mod. DM10/2).

8.1.1 Il limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi.

Il limite minimo di retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi previsto dall'art. 7, c. 1 della legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, c. 2 della legge n. 389/1989, è fissato nella misura del 40% dell'importo mensile delle pensioni a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in vigore al 1 gennaio dell'anno considerato. Vedi al riguardo la circolare n. 17 del 28/1/2000.

8.2. Il computo dell'anzianità.

Fermo restando che ai fini del diritto a pensione il requisito contributivo deve essere accertato secondo i principi generali dell'assicurazione obbligatoria I.V.S. (art. 7, c. 1 e 5, della legge n. 638/1983, come modificato dall'art. 1, c. 2, della legge n. 389/1989), ai fini della determinazione dell'ammontare della pensione, si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, proporzionalmente all'orario svolto, l'anzianità riferita ai periodi part time.

La disposizione riprende la precedente contenuta nell'abrogato art. 5 della legge n. 863/1984.

La Corte di Cassazione aveva già ritenuto applicabile con sentenza n. 11.482/1997 la disciplina della legge n. 863/1984 anche ai rapporti di lavoro part time sorti come tali dall'inizio.

Con sentenza n. 202 del 24-28 maggio 1999, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, I Serie Speciale, n.22 del 2 giugno 1999, anche la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale della disposizione precedente con riferimento agli articoli 3 e 38, comma 2, della Costituzione.

Ciò nella considerazione che tale normativa va riferita non solo al caso di trasformazione del rapporto di lavoro ma anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale sorti come tali dall'inizio.

8.3. Il minimo dei minimi.

L'art. 11 del D. Lgs. 20 febbraio 2000, n. 61 ha abrogato espressamente, l'art. 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

L'abrogato art. 5, oltre a regolare il lavoro part time, prevedeva (commi 16 e 17) una particolare forma di occupazione ad orario ridotto (non superiore alle quattro ore giornaliere) senza un formale contratto di lavoro a tempo parziale per le seguenti attività:

- istruzione e educazione scolare e prescolare non statale;
- assistenza sociale svolta da istituzioni sociali assistenziali ivi comprese quelle pubbliche di beneficenza e assistenza;
- attività di culto, formazione religiosa e attività similari;
- assistenza domiciliare svolta in forma cooperativa;
- credito, per il solo personale ausiliario;
- servizio di pulizia, disinfezione e disinfestazione;
- proprietari di fabbricati, per il solo personale addetto alla pulizia negli stabili adibiti a uso di abitazione o altro uso;
- personale giornalistico con qualifica di professionista ovvero pubblicista, titolare del rapporto di lavoro subordinato come collaboratore o come corrispondente instaurato ai sensi del contratto collettivo nazionale di categoria, la cui attività lavorativa è svolta con orario inferiore alle 4 ore giornaliere.

Il comma 16 fissava un particolare limite minimo di retribuzione giornaliera ("*minimo dei minimi*"), su cui calcolare i contributi, pari al 4% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1 gennaio di ciascun anno.

Ora, questa particolare forma di occupazione e il relativo limite minimo di retribuzione giornaliera non sono più previsti.

Cessano, pertanto, di avere validità i codici autorizzazione "2V" e "4H".

I datori di lavoro che operano nei settori sopra citati devono formalizzare il part time e versare i contributi sul minimale contributivo calcolato con le stesse regole previste per gli altri lavoratori a tempo parziale (vedi punto 8.1).

Tale regolarizzazione, ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993 (cfr. circolare n. 292 del 23/12/1993, punto 1) dovrà essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

A tal fine i datori di lavoro, fermo restando il rispetto della ordinaria disciplina in materia di retribuzione minima imponibile (art. 1, c. 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389), si atterranno, nelle ipotesi di retribuzioni inferiori al minimale, alle modalità di seguito riportate.

Stipula di contratti part time:

- calcoleranno la differenza fra l'abrogato "*minimo dei minimi*" e il minimale orario calcolato ai sensi dell'art. 9 del decreto n. 61/2000;
- sommeranno l'importo ottenuto alla retribuzione del mese in cui avviene la regolarizzazione e l'assoggetteranno a contribuzione secondo le aliquote vigenti in base al diverso settore di attività;

Mancata stipula di contratti part time:

- calcoleranno la differenza fra l'abrogato "*minimo dei minimi*" e il minimale di retribuzione giornaliera;
- sommeranno l'importo ottenuto alla retribuzione del mese in cui avviene la regolarizzazione e l'assoggetteranno a contribuzione secondo le aliquote vigenti in base al diverso settore di attività;

Le differenze contributive dovranno essere maggiorate degli interessi al tasso legale del 2,5% (decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica emanato il 10/12/1998 e pubblicato sulla G.U., serie generale, n. 299 del 11/12/1998) computati dal 16/5/2000 e fino alla data di versamento (codice "Q900" del mod. DM10/2).

IL DIRETTORE GENERALE
TRIZZINO

Decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 61, pubblicato nella G. U. n. 66 del 20 marzo 2000.

"Attuazione della direttiva 97/81/Ce del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTA la direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

VISTA la legge 5 febbraio 1999, n. 25, recante: "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria 1998)*" ed in particolare l'articolo 2, nonché l'allegato A alla citata legge n. 25 del 1999;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;

SULLA PROPOSTA del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, delle pari opportunità, per la funzione pubblica;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

(Definizioni)

Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

per "*tempo pieno*" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;

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);

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;

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;

per "*lavoro supplementare*" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.

3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l'assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalità temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

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.

Art. 2

(Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 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'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art.3

(Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche)

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, 4 e 6.

2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:

il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione è effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale è comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;

il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;

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.

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, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facoltà per i contratti collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2 lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

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'articolo 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.

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 del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresì stabilire criteri e modalità per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento

nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

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'articolo 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'articolo 2, comma 2.

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. 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 da contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.

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, nonché di quanto previsto dal comma 11.

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 certificata dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, 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. I contratti collettivi di cui al comma 7 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.

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.

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'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel

corso dello svolgimento del rapporto di 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'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.

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'articolo 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 articolo 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 legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno

Art. 4

(Principio di non discriminazione)

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'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

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'articolo 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;

il trattamento del lavoratore a tempo 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'articolo 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

Art. 5

(Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale)

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.

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 100 Km. dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori

carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della progressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

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'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.

I benefici contributivi previsti dall'articolo 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 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.

Art. 6

(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

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 numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

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

Art. 7

(Applicabilità nel settore agricolo)

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.

Art. 8

(Sanzioni)

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

L'eventuale mancanza o indeterminazione 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, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 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.

In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che

gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

La mancata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9

(Disciplina previdenziale)

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'articolo 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.

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'articolo 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'articolo 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'articolo 2.*".

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 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. 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.

Art. 10

(Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto, ove non diversamente disposto, si applicano anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia e, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 6 della legge 28 maggio 1997, n. 140, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

2. Le amministrazioni hanno l'obbligo di addebitare al dirigente responsabile le conseguenze patrimoniali derivanti dall'eventuale applicazione dell'articolo 8, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Art. 11

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 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'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 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'articolo 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'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

**DOMANDA DI CONCESSIONE DEI BENEFICI DI CUI ALL'ART. 5 DEL D.Lgs. N. 61/2000
(Decreto interministeriale 12/4/2000)**

CODICE FISCALE							
DENOMINAZIONE AZIENDA							
INDIRIZZO							
	via/piazza	denominazione				civico	comune
ALLA DATA DELL'ASSUNZIONE							
numero complessivo dipendenti				media ula dei 12 mesi precedenti			
CONTRATTI PART TIME CHE SI INTENDONO STIPULARE							
DA 20 A 24 ORE		DA 25 A 28 ORE			DA 29 A 32 ORE		
Numero totale		Numero totale			Numero totale		
retribuzione mensile totale		retribuzione mensile totale			retribuzione mensile totale		
SIGLA AUTOMOBILISTICA DELLA PROVINCIA SEDE DI LAVORO							
MATRICOLA AZIENDALE							Ente
CONTRATTI STIPULATI IN FAVORE DI:							
donne con figli minori o con soggetti disabili (legge n. 104/1992) conviventi							
da 20 a 24 ore		da 25 a 28 ore			da 29 a 32 ore		
Numero totale		Numero totale			Numero totale		
retribuzione mensile totale		retribuzione mensile totale			retribuzione mensile totale		
soggetti di età fino a 25 anni							
da 20 a 24 ore		da 25 a 28 ore			da 29 a 32 ore		
Numero totale		Numero totale			Numero totale		
retribuzione mensile totale		retribuzione mensile totale			retribuzione mensile totale		
SPAZIO RISERVATO ALL'INPS							
data				ora	l'impiegato INPS		

Si dichiara corrispondente al vero tutto quanto esposto sulla presente domanda

timbro dell'Agenzia INPS

**timbro e firma del legale
rappresentante dell'azienda**