

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2072

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BOFFARDI INES, SCOVACRICCHI, PEZZATI, SCALIA, DEL DUCA, BORTOLANI, CAVIGLIASSO PAOLA, GRASSI BERTAZZI, CATTANEI, ZAMBON, SALOMONE, PISICCHIO, BORRI ANDREA, MORO PAOLO ENRICO, CARENINI, CAPPELLI, MANFREDI MANFREDO, SEGNI, DE PETRO, PORTATADINO, STEGAGNINI, BOTTA, MEZZOGIORNO, PAVONE, SAVINO, BAMBI, CARLOTTO, TANTALO, ALLEGRI CESARE, de COSMO, IANNIELLO, MARZOTTO CAORTA, SANESE, LO BELLO, CASSANMAGNAGO CERRETTI MARIA LUISA, PERRONE, URSO GIACINTO, ZOPPI, DEL CASTILLO, RUSSO FERDINANDO, TESINI ARISTIDE, SANGALLI, GARZIA, CARUSO IGNAZIO, CAMPAGNOLI, FIORET, MAGGIONI, QUAREN-  
GHI VITTORIA, BONALUMI, CASATI**

*Presentata il 16 marzo 1978*

### Norme per la tutela del lavoro a tempo parziale

ONOREVOLI COLLEGHI! — Proprio mentre il lavoro a tempo parziale prende corpo anche nel nostro Paese, ci sembra necessario ed urgente che noi, come legislatori, abbandoniamo l'atteggiamento agnostico che ci ha portato fino ad oggi, non tanto come Parlamento, ma come rappresentanti delle forze sociali, a non contrastarlo, ma nello stesso tempo a non fare per questo istituto quella specifica normativa che certe sue peculiari caratteristiche richiederebbero e che porterebbero vantaggi ai soggetti del rapporto

Una legislazione adeguata oggi ci eviterebbe di dover intervenire successivamente in momenti diversi sulla spinta della necessità di reprimere abusi

Già nella seduta del 24 maggio 1973 la Commissione permanente per il lavoro, la previdenza sociale e la cooperazione

del CNEL, sollecitavano la ripresa dello studio sul lavoro a tempo parziale, proprio in considerazione della estensione del fenomeno

Inoltre, la recentissima approvazione della legge 9 dicembre 1977, n. 903, garantisce contro i timori agli aumenti di scarto tra salari maschili e femminili, anche se — giova sottolinearlo — il lavoro a *part-time*, non è in favore dell'occupazione della sola mano d'opera femminile

Potrà sembrare anche anacronistica la nostra proposta perché ritenendo valide le critiche fino ad ora fatte al lavoro a tempo parziale, come lavoro che crea una mano d'opera marginale od instabile, più soggetta ai rischi del licenziamento, che permette di eludere certe richieste dei lavoratori a tempo pieno, l'attuale momento parrebbe il meno indicato, ma ove si ten-

ga presente alcuni aspetti di quella seconda occupazione che taluni svolgono, o della occupazione di persone che per determinate e vitali esigenze non trovando nel reddito da pensione la adeguata risposta incrementano la schiera di quelli che sono al limite del lavoro nero e dell'incattivazione dell'evasione contributiva, fenomeno che tutti ci dichiariamo disposti a combattere. La estemporaneità della proposta si ridimensiona e diventa motivo di attualità tanto più se non si vede il lavoro a tempo parziale come fenomeno riferito ai giovani studenti, agli studenti lavoratori, alle donne ed agli anziani.

Da qui scaturisce allora l'esigenza di una regolamentazione sotto tutti i profili normativo, salariale, assistenziale, e previdenziale, ed è con questo preciso intento che presentiamo questa proposta.

Premesso che si considera

a) stagionale il lavoro che ricorre in modo prevedibile, sicuro e che si esaurisce in un breve lasso di tempo, per cui è un lavoro a termine anche se talvolta il termine non si esaurisce con la fine della stagione,

b) discontinuo il lavoro costantemente discontinuo e pertanto senza limitazione di orario legale anche se è ovvio che tale lavoro non può essere illimitato ed eccessivo,

c) occasionale il lavoro che viene richiesto per un servizio imposto da esigenze momentanee, da eccezionali necessità dell'impresa,

d) saltuario il lavoro per il quale il lavoratore non offre le proprie energie di lavoro ad altro contraente, ma piuttosto il risultato effettivo dell'attività svolta all'infuori della ingerenza del committente,

ci pare possa accettarsi, pur nella sua genericità, la definizione che del lavoro a tempo parziale ha adottato il BIT « Deve intendersi per lavoro a tempo parziale il lavoro effettuato regolarmente durante una parte della giornata e della settimana, sensibilmente inferiore alla durata normale del lavoro, per accordo volontario tra il datore di lavoro e il lavoratore ».

È evidente che con il termine « regolare » si intende un lavoro continuativo e non una prestazione discontinua, con una limitazione di orario che si ripete quotidianamente, in quanto, pur in limiti di tempo ridotti, richiede una applicazione assidua.

Per quanto attiene alla « volontarietà » è ovvio che questa deve essere intesa come scelta del lavoratore e non come sola esigenza dell'imprenditore per l'efficienza della impresa.

In sede contrattuale si dovrà tener presente quanto disposto dai principi generali del nostro diritto positivo ed in particolare dagli articoli 1346-1418 del codice civile, in quanto qualsiasi patto inerente alla durata delle prestazioni del singolo lavoratore, o qualsiasi clausola di contratto collettivo e di regolamento interno aziendale non potrà essere in violazione dei limiti fissati dalla legge con norme imperative.

L'articolo 1346 prevede che l'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato e determinabile, per cui dovendo anche questo particolare aspetto di lavoro, nei nuovi contratti collettivi ed individuali, uniformarsi a questo precetto è ovvio che

a) sarà « possibile » il lavoro a tempo parziale che non impedisca al lavoratore di ottenere quei risultati preferenziali che sono alla base della scelta,

b) sarà « lecito » il lavoro che non sarà in contrasto con i divieti di cui alle leggi sull'impiego delle donne e dei bambini,

c) sarà « determinato e determinabile » quel rapporto che avrà ben predeterminate le caratteristiche e i limiti.

Non potrà analogamente prescindere — il contratto per il rapporto di lavoro a tempo parziale — dall'articolo 2107 del codice civile relativo all'orario, dall'articolo 2108 sul lavoro straordinario e notturno, dall'articolo 2109 sul periodo di riposo, per indicare solo gli aspetti più salienti, e delle leggi che in materia si estendono ad integrazione delle concise norme dettate dal codice civile.

Per quanto riguarda la disposizione di cui all'articolo 2107 osserviamo che i problemi dell'orario investono tre distinti interessati

a) l'interesse dello Stato per la protezione fisica del lavoratore,

b) l'interesse dell'imprenditore per la efficienza della sua organizzazione aziendale che esige un regolare svolgimento delle varie operazioni del ciclo produttivo,

c) l'interesse del prestatore d'opera ad essere compensato in modo adeguato oltre che ad avere dal lavoro quell'arricchimento della sua personalità che se ben è lo scopo più evidente e pur sempre quello che più del guadagno trasforma l'uomo

Premesso che si debba scartare aprioristicamente la retribuzione del lavoro a tempo parziale, con il sistema del « cottimo » tanto più che non sarebbe nemmeno valido per l'imprenditore perché il minor tempo potrebbe portare ad un decadimento della qualità a vantaggio della quantità. È infatti innegabile che il lato positivo della retribuzione a tempo è rappresentato dalla qualità del lavoro che può essere curato a volontà non esistendo la spinta al raggiungimento della quantità e al guadagno del tempo di lavoro

Non pare anche che si possa ugualmente prendere in considerazione la retribuzione a premio, sia pure in aggiunta alla normale retribuzione, per cui l'unica forma è quella della retribuzione commisurata alla durata del lavoro

Un problema che si presenta subito è quello relativo al tipo di prestatore d'opera cui può applicarsi il lavoro a tempo parziale, solo al personale operaio od anche a quello impiegatizio ?

Una esclusione pura e semplice non ci pare possa essere accettata anche perché il requisito di professionalità che potrebbe sembrare l'unico aspetto qualificante dell'impiegato, non sarebbe compromesso dalla minore durata giornaliera della prestazione lavorativa, tanto più che l'attività a tempo parziale rimarrebbe non la principale — rispetto ad un'altra occupazione — ma l'unica

Ciò posto, rimane il problema del *quantum*. Le posizioni finora emerse sono

a) non si può retribuire il lavoro a tempo parziale alla stregua (minimi salariali orari) del lavoro a tempo pieno, perché talune spese fisse (trasporti, vestiario, cura dei figli, ecc) finirebbe per ridurre il mezzo salario derivante dal mezzo lavoro,

b) non si può retribuire il lavoro a tempo parziale con un maggiore salario perché ciò sarebbe ingiusto nei confronti di coloro che hanno scelto il lavoro a tempo pieno

La soluzione di questo nodo è da ricercarsi nelle norme dell'articolo 36 della Carta costituzionale, che dispone « il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa »

La Corte di cassazione con sentenza del 26 aprile 1965, n. 734, ha riconosciuta l'applicazione dell'articolo 36 anche ai rapporti di lavoro nei quali sia assorbita solo una parte della normale capacità lavorativa, purché il prestatore d'opera non svolga altra attività lavorativa che possa considerarsi principale rispetto a quella considerata e ciò perché diverso trattamento porterebbe in atto un « antisociale sfruttamento del lavoratore »

Risolto dall'autorevole giudizio della Suprema Corte, il problema della base retributiva, rimane da considerare se e di quanto questa possa essere superiore proprio per tener conto dei costi personali invariati di cui sopra

Una prima risposta all'obiezione b) potrebbe trovarsi nell'irrinunciabile requisito di « volontarietà della scelta » del lavoro a tempo parziale in quanto, anche il più leggero maggior costo per la produzione, garantirebbe contro l'adozione indiscriminata del lavoro a tempo parziale e farebbe cadere ogni obiezione sulla unilateralità di interesse

Proprio in sede di contrattazione il sindacato avrebbe la possibilità di dimostrare la sua capacità contrattuale

Per ciò che attiene ai vari istituti contrattuali, periodo di prova, preavviso e indennità di anzianità, ferie, gratifica natalizia, aumenti periodici, non sorgono problemi particolari in quanto i contratti attualmente in vigore offrono la possibilità per una corretta applicazione degli stessi anche ai prestatori di lavoro a tempo parziale.

È necessario a questo riguardo precisare solo che per le ferie il problema si pone solo per la retribuzione e non anche per la durata delle stesse, stante il carattere riparativo del riposo annuale che fa rientrare questa norma più fra gli istituti disciplinati dalla legge che dal contratto, tanto che alle ferie fa esplicito riferimento l'ultimo comma dell'articolo 36 della Costituzione.

Si sostiene che il lavoro a tempo parziale sia attuabile soltanto in un sistema che assicuri ai lavoratori il mantenimento delle prestazioni previdenziali perché queste aumentano — soprattutto nel tempo — il salario in senso lato e diminuiscono la disutilità del lavoro.

Si è anche osservato che la vigente legislazione nulla prevede sotto l'aspetto assicurativo previdenziale di specifico e siamo d'accordo con i sostenitori di questa tesi, o meglio con coloro che hanno fatto una tale constatazione, ma se si esamina la legislazione previdenziale valida oggi, ci si avvede che il lavoro a tempo parziale, pur non essendo previsto dal legislatore di ieri, ed anche da quello di oggi, può trovare adeguate soluzioni, in attesa che in sede di riforma della legislazione previdenziale se ne tenga conto.

Nascerà indubbiamente, dall'adozione del lavoro a tempo parziale, presupponendo che rimangano inalterate le entrate dei nostri enti previdenziali — ammesso e non concesso che con il costo di 8 ore di lavoro si retribuiscano 2 lavoratori per un giorno — un forte sbilancio per l'accresciuto numero degli assicurati e quindi degli aventi diritto alle prestazioni, ma ciò è solo in parte vero, anche tenendo conto di certi limiti minimi di prestazioni, come ad esempio le pensioni adeguate al costo della vita.

Esaminiamo pertanto, partitamente, quanto oggi è previsto dai vari rami della previdenza sociale italiana, per ricercare le condizioni più favorevoli alla protezione del lavoro a tempo parziale.

La recente legge 30 aprile 1969, n. 153, ha univocamente fissato con l'articolo 12 che debba considerarsi come base imponibile per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, quindi come retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve « dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi trattenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro ».

Sono escluse dalla retribuzione imponibile le somme corrisposte al lavoratore a titolo

1) di diaria o di indennità di trasferta in cifra fissa, limitatamente al 50 per cento del loro ammontare,

2) di rimborsi a piè di lista che costituiscono rimborso di spese sostenute dal lavoratore per l'esecuzione e in occasione del lavoro,

3) di indennità di anzianità,

4) di indennità di cassa,

5) di indennità di penatica per i marittimi a terra, in sostituzione del trattamento di bordo, limitato al 60 per cento del suo ammontare,

6) di gratificazione o elargizione concessa *una tantum* a titolo di liberalità, per eventi eccezionali e non ricorrenti, purché non collegate, anche indirettamente al rendimento dei lavoratori e all'ambiente aziendale.

L'orario pertanto non incide negativamente e, fra gli elementi esclusi dal calcolo della retribuzione, non ci sono quelli che potrebbero giustificare un'ulteriore riduzione, non tanto salariale, quanto previdenziale, del valore delle retribuzioni.

Ciò premesso, esaminiamo le varie assicurazioni per confermare il giudizio della non urgente necessità di una legislazione speciale per il lavoro a tempo parziale, neanche per quanto concerne la previdenza sociale.

*Infortuni e malattie professionali*

L'articolo 41 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilisce che il premio di assicurazione è dovuto dal datore di lavoro nelle misure e secondo le condizioni di tariffa sull'ammontare complessivo delle retribuzioni effettivamente corrisposte, per tutta la durata dei lavori, ai prestatori d'opera compresi nell'obbligo assicurativo.

Da ciò consegue che il costo della mano d'opera per l'assicurazione infortuni e malattie professionali non subisce maggiorazioni per l'adozione del lavoro a tempo parziale.

Per quanto attiene alle prestazioni per gli assicurati la situazione non cambia, infatti la vigente legislazione prevede

prestazioni sanitarie uguali per tutti,

prestazioni economiche in percentuale sulle retribuzioni percepite, con un limite minimo e massimo

Per la liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea, ove non si debba tener conto di tabelle di retribuzioni medie e convenzionali fissate da decreto ministeriale per determinati lavori e determinate località, la retribuzione da assumere come base è uguale alla retribuzione giornaliera che si ottiene prendendo la retribuzione oraria effettiva corrisposta allo infortunato, sia in denaro che in natura, calcolando il guadagno medio orario degli ultimi 15 giorni precedenti quello dello infortunio o malattia professionale. La retribuzione media giornaliera comunque non potrà essere mai inferiore a quella determinata ogni 3 mesi con decreto ministeriale.

L'altra prestazione economica è costituita dalla rendita per inabilità permanente, con la quale l'assicurazione tende ad indennizzare il danno anatomico o funzionale derivante dall'infortunio o dalla malattia professionale.

Nel caso che dall'infortunio derivi la morte dell'infortunato, una rendita è prevista in favore dei superstiti.

Sia la rendita per inabilità permanente, sia la rendita ai superstiti, è calcolata sempre sulla retribuzione effettiva corrisposta all'infortunato, sia in danaro che in natura, nell'arco però dei 12 mesi precedenti.

Gli elementi sostitutivi della retribuzione sono quelli che la legge n. 153 del 1969 ha univocamente fissato per tutte le prestazioni delle gestioni di previdenza e di assistenza sociale, come già sopra indicato.

*Assicurazione contro le malattie (INAM)*

I contributi per l'assicurazione di malattia sono pagati in percentuale sull'intera retribuzione che è sempre quella definita dalla recente legge 30 aprile 1969, n. 153. Non esiste nell'assicurazione di malattia un massimale di retribuzione fino alla concorrenza del quale debbano essere commisurati i contributi, e non esiste nemmeno un minimale, per cui la maggiore o minore durata del lavoro non incide sull'importo dei contributi.

Come ovvio, questa assicurazione garantisce prestazioni sanitarie ed economiche, per le prime non sussiste problema di correlazione con la contribuzione e la retribuzione.

*Assicurazione contro la disoccupazione (INPS)*

La particolare assicurazione, come è noto, ha lo scopo di corrispondere per un certo periodo di tempo (180 giorni) allo assicurato che sia venuto a trovarsi in stato di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro, una indennità giornaliera, che è oggi fissata in lire 400 e che è aumentata di 120 lire giornaliere per familiari a carico (Non prendiamo qui in considerazione le misure anticongiunturali che hanno fatto sostituire la maggiorazione per i familiari a carico,

con gli importi degli assegni familiari veri e propri, dato il carattere straordinario)

L'indennità e corrisposta in misura fissa e quindi non chiama in causa la retribuzione percepita in costanza di lavoro, per cui la particolarità del rapporto di lavoro a tempo parziale non è influente

Il contributo per finanziare questa assicurazione è pagato congiuntamente a quello per la tubercolosi e per le pensioni con percentuali e modalità che esamineremo più avanti

Il diritto alla prestazione sorge solo al verificarsi di due condizioni una di assicurazione e l'altra di contribuzione, però l'importo della contribuzione non entra nel meccanismo per cui l'importo della retribuzione percepita non ha rilevanza

L'articolo 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, elenca i lavoratori non soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione e fra quelli non vede possibilità di includere i lavoratori occupati a tempo parziale

C'è però da chiedersi se possa ritenersi disoccupazione involontaria la mancanza di lavoro per un assicurato occupato con orario ridotto. Non ci pare possano sussistere dubbi una volta che sia stato accettato che l'occupazione a tempo parziale costituisca l'unica occupazione dell'assicurato

La legge fondamentale, abbiamo visto, cataloga i casi di esclusione dall'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ma sarà bene tener presente che lo articolo 41 dello stesso decreto stabilisce che con decreto del Presidente della Repubblica, promosso (unilateralmente) dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale possono essere esonerati dall'obbligo dell'assicurazione, anche limitatamente ad alcune località, speciali categorie di lavoratori per le quali non sia possibile un regolare controllo della disoccupazione. Sarà opportuno ricordare poi, che sempre all'articolo 40 fra i casi di esclusione sono previste quelle lavorazioni che per la loro natura si compiono an-

nualmente in determinati periodi e di durata inferiore ai sei mesi, in quanto potrebbe essere facile una interpretazione estensiva basata sul calcolo delle ore lavorative di un anno che senza dubbio potrebbero nel complesso risultare inferiori a 6 mesi

#### *Assicurazione contro la tubercolosi*

Per questa assicurazione mi pare si possa agevolmente pervenire alla conclusione che non sussista nessuna preclusione per la estensione anche ai lavoratori occupati a tempo parziale, sia per la parte afferente alla contribuzione, sia per la parte relativa alle prestazioni

Scopo primo dell'assicurazione è la cura della tubercolosi mediante il ricovero e le cure ambulatoriali e domiciliari dell'assicurato e dei suoi familiari

Non c'è nemmeno per questa assicurazione un limite di importo di contributi per cui non farà difetto una contribuzione più o meno alta

#### *Cassa integrazione guadagni (INPS)*

Il compito della Cassa e quello di assicurare ai dipendenti delle aziende industriali che compiono un orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali, una integrazione di salario pari ai 2/3 della retribuzione globale che ad essi sarebbe spettata per le ore di lavoro non effettuate, comprese tra le 24 e le 40 settimanali

Poiché la riduzione dell'orario di lavoro deve essere disposta dall'imprenditore e documentata dall'Istituto gestore della Cassa, è ovvio che una tale decisione può essere presa solo per motivi straordinari concessi alle vicende aziendali viste però nel quadro dell'economia nazionale. Pertanto, una riduzione di orario finirà per interessare anche coloro che prestano la loro attività lavorativa a tempo parziale, anzi vien fatto di pensare che i primi sacrificati potrebbero essere proprio costoro

Da ciò consegue che, pur augurandosi che il ricorso alla Cassa diventi sempre più ricordo del periodo bellico e congiunturale, sarà opportuno un intervento per non lasciare esclusi dalla integrazione quelli che senza dubbio risentiranno maggiormente della riduzione di orario

#### *Assegni familiari (INPS)*

Il contributo per gli assegni familiari è a totale carico del datore di lavoro il quale è tenuto a versare in percentuale sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori da lui dipendenti, a meno che non facciano parte delle categorie escluse per legge dal diritto agli assegni familiari

È necessario qui ricordare che l'articolo 26 del testo unico sugli assegni familiari esonera il datore di lavoro dal pagamento del contributo per le retribuzioni percepite dal lavoratore per prestazioni secondarie in rapporto alla attività principale esplicita presso un altro datore di lavoro, in quanto ovviamente il lavoratore ha diritto agli assegni solo per l'attività principale, cioè per quella che impegna per maggior tempo le sue prestazioni e costituisce la fonte principale del suo guadagno, a meno che l'attività principale non rientri fra quelle escluse dal diritto, ma è evidente che il lavoro a tempo parziale non può rientrare in questa normativa

La percentuale del contributo per la Cassa unica assegni familiari si calcola sulla retribuzione definita come più volte precisato dall'articolo 12 della legge numero 153 del 1969

La prestazione, a parte le differenze fra i vari settori della produzione, e in misura fissa per il coniuge, per i figli e per gli ascendenti, però l'attuale legislazione prevede che gli assegni spettino per intero qualunque sia il numero delle giornate di lavoro prestate, purché rimanga la continuità del rapporto di lavoro ed il lavoratore abbia compiuto nel mese almeno 104 ore lavorative se operaio e 130 se impiegato, comunque poiché debbono essere corrisposti tanti assegni quante sono le giornate di lavoro effettivamente compiute, non possono essere corrisposti più di 6 assegni giornalieri in una settimana, 12 in una quattordicina, 13 in una quindicina, 26 in un mese

Da queste disposizioni deriva che il lavoratore a tempo parziale, per rientrare nel diritto agli assegni, non potrà avere un orario giornaliero inferiore a 4 ore

Al CNEL, infine, nella seduta del 19 ottobre 1977 in occasione della preparazione dello « Schema di parere sulla cosiddetta giungla retributiva » — tanto più che già dal 12 dicembre del 1974 erano state formulate una serie di osservazioni e proposte sul lavoro a tempo parziale — si è ancora una volta sottolineata l'esigenza di fissare con legge il principio della ammissibilità del lavoro a tempo parziale, lasciando alla libera contrattazione la fissazione delle modalità di attuazione

Tutto ciò premesso, onorevoli colleghi, con la presente proposta di legge si tende a tracciare le linee fondamentali per la tutela di questa particolare prestazione di opera

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART 1

Sono considerate lavoratori a tempo parziale, agli effetti della presente legge, le persone di ambo i sessi la cui prestazione d'opera, effettuata regolarmente durante una parte della giornata o della settimana, e sensibilmente inferiore alla durata normale del lavoro, per accordo volontario tra il datore di lavoro ed il lavoratore

La durata della prestazione d'opera pertanto non potrà essere superiore alle 24 ore settimanali, distribuite in 6 giorni, né essere inferiore alle 20 ore settimanali distribuite su 5 giorni, garantendo comunque un orario giornaliero massimo di 4 ore

## ART 2

Il numero delle persone occupate a tempo parziale non potrà essere superiore al 20 per cento del personale occupato a tempo pieno in ogni singola unità operativa

Tale percentuale potrà essere elevata al 25 per cento in considerazione di particolari e temporanee esigenze delle quali dovrà essere data valida dimostrazione all'Ispettorato del lavoro con l'indicazione dell'esatto periodo per il quale si chiede la maggiorazione dell'ulteriore 5 per cento di occupazione di personale occupato a tempo parziale contestualmente alla richiesta di assunzione

## ART 3

I prestatori d'opera che intendono essere assunti in occupazione a tempo parziale dovranno risultare iscritti nell'appo-



sita lista predisposta da ciascun Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione

Ciascuna sezione comunale dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è tenuta ad avere una lista particolare nella quale saranno iscritti i prestatori d'opera che chiedono di essere occupati in lavori a tempo parziale

Il dirigente la sezione comunale cura la tenuta e l'aggiornamento della lista, che può essere liberamente consultata. Il dirigente la sezione trasmette mensilmente l'elenco degli iscritti all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, nonché l'elenco degli iscritti che nel corso del mese sono stati avviati al lavoro. Copia di quest'ultimo elenco sarà inviata alla sede provinciale dell'INPS per gli opportuni accertamenti di adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi assicurativi

L'impiego dei lavoratori a tempo parziale avviene esclusivamente tramite gli uffici di collocamento competenti per territorio coll'osservanza delle disposizioni della legge 29 aprile 1949, n. 264

La richiesta nominativa è ammessa solo per quelle mansioni che consentano tale procedura preferenziale per il lavoro a tempo pieno

Non è consentita la pluralità di rapporti di lavoro a tempo parziale, per ogni prestatore d'opera

#### ART 4

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta una retribuzione direttamente proporzionale alla durata della prestazione maggiorata di una percentuale pari al 10 per cento da computarsi sulla paga base tabellare lorda ricondotta alla prestazione parziale e relativa ai lavoratori con corrispondenti mansioni

Gli scatti di scala mobile si applicano in proporzione alla retribuzione come sopra determinata

## ART 5

La durata massima del periodo di prova è proporzionata a quella prevista per il personale avente analoghe mansioni ed occupato a tempo pieno

## ART 6

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme di tutela del prestatore d'opera riguardanti il lavoro delle donne e dei minori, la tutela fisica delle lavoratrici madri, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e l'igiene del lavoro e tutte le altre previste per i prestatori d'opera a tempo pieno, oltre la garanzia del riposo settimanale

Le ferie annuali sono conteggiate, in applicazione del contratto collettivo, secondo lo scaglione di anzianità previsto per la categoria di appartenenza senza tenere conto del tempo di non prestazione lavorativa in maniera che sia assicurato un periodo complessivo di assenza dal lavoro pari a quello usufruito a titolo di ferie dal prestatore di lavoro a tempo pieno

## ART 7.

L'impiego a tempo parziale non può costituire fattore di dequalificazione o di ostacolo allo sviluppo della carriera, pertanto al prestatore d'opera a tempo parziale si applicano a tal fine gli stessi parametri di permanenza nei vari raggruppamenti previsti per tutti gli altri lavoratori

## ART 8

In caso di assunzione di personale a tempo pieno dovrà essere data la precedenza assoluta al personale occupato a tempo parziale che ne faccia richiesta a seguito della sua decisione di passare a tempo pieno sempre che sussista una identità di mansioni

Qualora tale evenienza si verificasse tra mansioni diverse, si procederà di volta in volta alla identificazione dei requisiti necessari, l'anzianità aziendale o di mansioni costituisce in linea di massima criterio di priorità

Analogamente dovrà essere garantita la precedenza assoluta al prestatore d'opera a tempo pieno che abbia chiesto di essere occupato a tempo parziale

#### ART 9

Ai prestatori d'opera a tempo parziale si applicano le norme vigenti in materia di licenziamenti previsti per quelli occupati a tempo pieno

#### ART 10

Tutte le assicurazioni sociali in atto, delle quali per legge o per contratto collettivo usufruiscono i prestatori d'opera a tempo pieno, dovranno essere estese a quanti vengono occupati a tempo parziale

#### ART 11

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che l'esercita per il tramite dell'Ispettorato del lavoro, secondo le norme vigenti.