



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE**  
**E AZIENDALI "MARCO FANNO"**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E**  
**STUDI INTERNAZIONALI**  
**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA INTERNAZIONALE**  
*L-33 Classe delle lauree in SCIENZE ECONOMICHE*

Tesi di laurea

**CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME:**  
**LE CLAUSOLE FLESSIBILI**

**Dal d.lgs 61 del 2000 al d.lgs 81 del 2015.**  
**Il difficile bilanciamento tra le esigenze del lavoratore**  
**e gli interessi dell'impresa**

**CONTRACT FOR PART-TIME WORK:**  
**CLAUSES FLEXIBLE**

**By Legislative Decree 61 of 2000 and Decree 81 of 2015.**  
**The difficult balance between the needs of the worker**  
**and interests of the firm**

Relatrice:  
Prof.ssa MARIA GIOVANNA MATTAROLO

Laureanda: DAISY LOMAZZI

Anno Accademico 2015-2016





**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE**  
**E AZIENDALI "MARCO FANNO"**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E**  
**STUDI INTERNAZIONALI**  
**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA INTERNAZIONALE**  
*L-33 Classe delle lauree in SCIENZE ECONOMICHE*

Tesi di laurea

**CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME:**  
**LE CLAUSOLE FLESSIBILI**

**Dal d.lgs 61 del 2000 al d.lgs 81 del 2015.**  
**Il difficile bilanciamento tra le esigenze del lavoratore**  
**e gli interessi dell'impresa**

**CONTRACT FOR PART-TIME WORK:**  
**CLAUSES FLEXIBLE**

**By Legislative Decree 61 of 2000 and Decree 81 of 2015.**  
**The difficult balance between the needs of the worker**  
**and interests of the firm**

Relatrice:  
Prof.ssa MARIA GIOVANNA MATTAROLO

Laureanda: DAISY LOMAZZI

Anno Accademico 2015-2016



## INDICE

<b>Introduzione</b> .....	3
<b>1. IL SISTEMA DELLA DOPPIA CHIAVE</b> .....	5
1.1 Il decreto legislativo 61 del 2000 "di attuazione della direttiva CE 97/81".....	5
1.2 Le modifiche apportate dall'art. 46 del d.lgs. 276 del 2003.....	6
1.3 La novella del 2007: il rinnovato ruolo di garanzia e controllo della contrattazione collettiva sulle clausole flessibili.....	7
1.4 La l. n. 92 del 2012, il lavoro a tempo parziale nella riforma Fornero.....	8
1.5 Il lavoro a tempo parziale nel Jobs Act.....	9
<b>2. POSSIBILITÀ DI RIFIUTO DEL LAVORATORE</b> .....	11
<b>3. TRATTAMENTO ECONOMICO E RISARCITORIO</b> .....	13
3.1 La tutela risarcitoria del lavoratore.....	14
3.2 L'opinione della giurisprudenza nel caso di lavoro part-time prestato in base a clausole elastiche dichiarate nulle.....	15
3.3 L'opinione della giurisprudenza in merito alla collocazione oraria del lavoro part-time suddiviso in turni.....	16
3.4 Trattamento economico e risarcitorio dopo il Jobs Act.....	17
<b>Conclusione</b> .....	19
<b>Bibliografia</b> .....	21



## Introduzione

La Direttiva CE 97/81, relativa all'attuazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale conclusosi il 6 giugno 1997 e firmato dalle organizzazioni interprofessionali U.n.i.c.e., C.e.e.p. e C.e.s., fissò per prima quei principi generali che avrebbero caratterizzato la successiva produzione normativa riguardante il lavoro a tempo parziale. Le linee guida previste dalla Direttiva concernevano: il carattere volontario del part-time e l'opportunità di adottare tale istituto come politica del lavoro per particolari categorie di persone. Il suo contenuto mirava ad accentuare l'aspetto promozionale del lavoro part-time, in quanto mezzo per la flessibilità nell'organizzazione del lavoro. È con l'attuazione del d.lgs n. 61 del 2000<sup>1</sup>, emanato per dare attuazione alla suddetta Direttiva, che si può parlare di un vero e proprio "*statuto dei lavoratori a tempo parziale*"<sup>2</sup>. Tale decreto conteneva infatti l'intera disciplina del part-time nel quale venivano predisposte le diverse modalità di gestione flessibile, da parte del datore di lavoro, dell'orario di lavoro convenuto con il lavoratore al momento della stipulazione del contratto. Le due modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro consistono: nel suo prolungamento nelle forme del lavoro supplementare e del lavoro straordinario, la prima; nell'apposizione al contratto a tempo parziale di clausole elastiche al momento della sua stipulazione o successivamente, la seconda. Si scoprirà in seguito che l'approccio a tale materia non si dimostrerà un'impresa semplice. Il legislatore dovrà sempre apportare un giusto bilanciamento tra le parti contraenti, sia nel rispetto delle esigenze di organizzazione della vita del lavoratore sia della flessibilità dell'orario di lavoro per il datore. La disciplina di queste clausole ha infatti subito dal d.lgs 61 del 2000 ad oggi una serie innumerevole di modifiche che hanno strappato e restituito, in un continuo alternarsi, garanzie a favore del lavoratore e del datore di lavoro. Le prime consistenti modifiche sono state introdotte dal d.lgs n. 276 del 2003, modifiche che sono state poi riviste e corrette nuovamente dalla legge n. 247 del 2007<sup>3</sup> e solo alcune di queste definitivamente cancellate dalla legge n. 183 del 2011. La legge n. 92 del 2012 ha invece reintrodotta alcuni aspetti dell'originaria disciplina. Diversamente dal d.lgs n. 61 del 2000, la disciplina del 2012 prevede due diversi tipi di clausole: le clausole flessibili con effetti sulla variazione della collocazione temporale della prestazione e le clausole elastiche che comportano un aumento della collocazione temporale della prestazione. L'ultima, ma non di poco conto, modifica

---

1 Art. 3, d.lgs n. 61 del 2000

2 Broglio, in M.T Carnici (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano 2003, 160.

3 Art. 1 comma 44 legge n. 247 del 2007

apportata all'istituto del part-time fa capo al d.lgs n.81 del 2015. Il risultato di questo susseguirsi di decreti e modifiche è il chiaro segnale di una disciplina difficilmente interpretabile e causa di controversie.



## 1. Il sistema della doppia chiave

Il sistema costruito dal legislatore, dal d.lgs n. 61 del 2000 in poi, è solitamente definito come a "doppia chiave", termine che attribuisce alla contrattazione collettiva (prima chiave) la valutazione e l'approvazione della flessibilità da introdursi nel rapporto di lavoro part-time e alla contrattazione individuale (seconda chiave) il consenso ultimo. Come vedremo, il sistema così costruito, verrà modificato più e più volte a fasi alterne.

### 1.1 Il decreto legislativo 61 del 2000 "di attuazione della direttiva CE 97/81"

Con il d.lgs n. 61 del 2000 "di attuazione della direttiva CE 97/81" si apre la storia del contratto di lavoro a tempo parziale in Italia, posto il necessario utilizzo del part-time come strumento di politica al fine di diminuire il tasso di disoccupazione. All'interno di tale decreto (così come modificato dal d. Lgs. 100 del 2001) vengono definiti, distinti e riportati i diversi tipi di lavoro a tempo parziale<sup>4</sup>, ciò che però occorre evidenziare ai fini della nostra trattazione è la peculiarità di tale decreto, che introduce all' Art 3 "*Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche* " alcune flessibilità nelle modalità di gestione dell'orario di lavoro. Alle parti infatti viene consentita la variazione del contenuto del contratto: incrementando le ore del tempo di lavoro (*lavoro supplementare*) o applicando le c.d. *clausole elastiche*, variando quindi la collocazione temporale della prestazione. All' art 3 infatti troviamo: "*Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa*". E ancora sancisce la responsabilità "*dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art 19 l. n.300 1970 e alle rappresentanze sindacali unitarie (prima chiave) di determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2*". Tali contratti collettivi nazionali

---

4 Art 1 comma 2, d.lgs 61 del 2000

"stipulati dai soggetti indicati nell'art. 1 comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi"<sup>5</sup>. A fronte di tali prestazioni di lavoro supplementari, è richiesto il consenso del lavoratore (**seconda chiave**) "ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento". Secondo questa logica normativa quindi il legislatore stabilisce tutta una serie di garanzie con il solo fine di tutelare il lavoratore, disponendo: un debito termine di preavviso per l'esercizio della variazione della collocazione temporale della prestazione (dieci giorni salva diversa disposizione dei contratti collettivi), una maggiorazione della retribuzione oraria e che la disponibilità ad essere soggetti alle possibili variazioni della collocazione temporale della prestazione risulti da patto scritto.

## **1.2 Le modifiche apportate dall'art. 46 del d.lgs. 276 del 2003**

Come la dottrina ebbe modo di riscontrare, il d.lgs 61 del 2000 non interpretava correttamente la direttiva 97/81 CE la quale promuoveva il ricorso al lavoro a tempo parziale, necessario strumento di risoluzione al problema della disoccupazione. Con l'attuazione dell'art. 46 del d.lgs n. 276 del 2003 si giunse finalmente all'eliminazione di quegli ostacoli all'utilizzo del part-time che il d.lgs 61 del 2000 aveva contribuito a creare. Se per quanto riguarda l'art 2 del d.lgs 61/2000 nulla è variato, rimane infatti l'obbligo della stipulazione del contratto di lavoro part-time in forma scritta *ad probationem* con la "puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno", questo non vale per l'art. 3 del suddetto decreto. È infatti con la modificazione di tale articolo che viene rivista la materia dell'applicazione delle clausole elastiche o flessibili. Il datore di lavoro, secondo la nuova normativa acquista non solo il diritto di modificare l'orario di lavoro nell'arco del giorno, del mese o dell'anno (clausole flessibili) ma anche in funzione della sua estensione temporale (clausole elastiche). Il consenso o dissenso del lavoratore all'apposizione di tali clausole flessibili od elastiche deve risultare sempre da patto scritto da sottoscrivere alla stipulazione del contratto di lavoro o successivamente. Viene demandato alla contrattazione collettiva l'onere di "stabilire le

---

<sup>5</sup> Art 3 comma 2, d.lgs 61 del 2000

condizioni e le modalità di operatività delle clausole elastiche, nonché i relativi limiti massimi di variabilità". È prevista però una specifica disciplina nel caso in cui non vi siano contratti collettivi; in questa particolare situazione lavoratore e datore di lavoro possono "concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili". Tale nuova formulazione se da un lato rispetta pienamente le intenzioni comunitarie espresse nella direttiva 97/81, verso una maggior flessibilizzazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, dall'altro revoca (in parte) alla contrattazione collettiva, alla c.d. "prima chiave", il proprio ruolo di garante per la tutela del lavoratore. Si assiste così al ridimensionamento della presenza sindacale e quindi ad una diminuzione della soglia di protezione del lavoratore che concedono un più ampio margine di autonomia individuale e di accordo diretto tra le controparti.

### **1.3 La novella del 2007: il rinnovato ruolo di garanzia e controllo della contrattazione collettiva sulle clausole flessibili**

La legge Biagi del 2003 aveva scardinato il sistema c.d. "della doppia chiave", attenuando la tutela del lavoratore e permettendo, in assenza dei contratti collettivi, l'accordo diretto tra datore di lavoro e prestatore di lavoro. Con tale disposizione, il legislatore aveva perciò concesso, nel solo interesse del datore di lavoro, una maggior flessibilità nella gestione della durata e della collocazione temporale pattuita nel contratto di lavoro individuale. Con la legge 24 dicembre 2007 n. 247 "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*" il legislatore sembra tornare sui propri passi, reintroducendo e riaffermando il ruolo portante della contrattazione collettiva. La novella del 2007 si sofferma ed interviene significativamente in materia di clausole flessibili ed elastiche, rafforzando quei vincoli legali originariamente presenti nel d.lgs. 61 del 2000 e successivamente attenuati nel 2003. La nuova normativa prevede che, per l'apposizione al contratto di clausole elastiche e flessibili, sia strettamente necessario il consenso del lavoratore pervenuto da atto scritto *ad substantiam*. Ma c'è di più, la l. 247 del 2007, in assenza dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative, estirpa la possibilità che datore di lavoro e singolo lavoratore giungano ad un accordo diretto su prestazioni di lavoro aggiuntivo o variabile. Sottoscrivendo il patto di flessibilità o elasticità, il lavoratore assume l'impegno di prestare le proprie mansioni quando richiesto dal datore di lavoro. Ma è a questo cruciale punto che il

legislatore ristabilisce il sistema di tutela della "doppia chiave"; la contrattazione collettiva riacquista il diritto di autorizzare le modalità e di prevedere i limiti entro cui è possibile l'apposizione al contratto delle suddette clausole. La novella del 2007, modificando gli artt. 3, 8 del d.lgs. 61 del 2000 riconduce alle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'autorità di introdurre la possibilità di *recesso nel rapporto di lavoro a tempo parziale dal patto di variabilità per esigenze sopravvenute* con l'innalzamento del periodo di preavviso ad almeno cinque giorni lavorativi (ricordiamo che tale tempo di preavviso con il d.lgs. 61 del 2000 era di almeno dieci giorni, ridotto poi nel 2003 ad almeno due giorni). Con la nuova regolamentazione del 2007 viene ripristinato quindi il sistema della "doppia chiave", di tutela collettiva ed individuale a favore del prestatore di lavoro.

#### **1.4 La l. n. 92 del 2012, il lavoro a tempo parziale nella riforma Fornero**

La riforma Fornero con la legge 28 giugno 2012 n. 92 "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" è intervenuta disciplinando il lavoro a tempo parziale<sup>6</sup> agendo specificatamente in tema di clausole elastiche, flessibili e sulla facoltà del part-timer di revocare il proprio consenso al regime variabile di orario pattuito tra le parti o prevedendo la possibilità di una sua modifica. Tale legge apporta diverse, seppur marginali, modifiche e novità in materia di lavoro a tempo parziale rispetto alle norme viste precedentemente. Prima fra tutte la disposizione in materia di clausole flessibili ed elastiche disciplinando: le prime, la modifica della collocazione temporale della prestazione nell'ambito della durata massima dell'orario di lavoro concordato; le seconde, riferendosi al contratto part-time verticale o misto, la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Alla contrattazione collettiva viene non solo confermato il ruolo garantista a favore del lavoratore, ma ne vengono ampliate le competenze. Ad essa infatti spetta il compito di disciplinare le condizioni e con quali modalità il part-timer può richiedere di eliminare o modificare le clausole flessibili od elastiche che caratterizzano il suo contratto.<sup>7</sup> All' Art. 1, co. 20 lett. b) della suddetta legge viene inoltre riconosciuta la facoltà di revoca del consenso al regime variabile pattuito, al lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa, al lavoratore il cui coniuge, figli o genitori, o persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa e con necessità di continue cure, al lavoratore studente, iscritto a scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale. In conclusione, la

---

6 Art. 1 comma 20

7 Art. 1 co. 20 lett a)

riforma Fornero con la l. n. 92 del 2012 ha rafforzato gli strumenti a favore dell'autonomia del lavoratore, attribuendogli la facoltà di recedere dalle clausole elastiche e flessibili, rimettendo nelle mani della contrattazione collettiva l'onere di disciplinarne condizioni e modalità.

## 1.5 Il lavoro a tempo parziale nel Jobs Act

La lunga e travagliata storia della disciplina sul part-time subisce nuovamente nel 2015 delle modifiche con il decreto delegato, D. Lgs. n. 81 del 2015, pensato per ottenere una maggior flessibilizzazione della prestazione lavorativa dei part-timer e con l'intenzione di semplificare la disciplina previgente. È stato illustrato precedentemente come, negli anni, il tema del part-time sia stato affrontato e più volte rivisto e corretto dando vita al cosiddetto *pendolo normativo*<sup>8</sup> chiamato così nel segno di una disciplina che, a seconda del Governo in carica, aumentava o diminuiva la flessibilità nell'interesse del datore di lavoro. Le novità apportate dal d.lgs. 81 del 2015 mirano a rendere ancor più flessibile la prestazione lavorativa dei part-timer, estendendo gli strumenti di flessibilizzazione (quelli le clausole elastiche e flessibili) a tutte le forme di part-time. Per rendere ancor più semplificato poi il ricorso alla flessibilizzazione, vengono incorporate insieme clausole elastiche e flessibili nelle sole clausole elastiche. Per quanto riguarda il previgente sistema della "doppia chiave", il d. Lgs. n. 81 del 2015 art. 51, risulta non solo confermato il ruolo della Contrattazione collettiva nel prevedere i limiti e le modalità della flessibilità da apportare alla prestazione lavorativa, ma viene estesa a tutti i livelli della Contrattazione (contratti collettivi nazionali territoriali o anche aziendali). Come riporta il d. Lgs. 81/2015: "*Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*"<sup>9</sup>. All' art. 6 di tale decreto viene poi espressa la volontà del Legislatore di ribadire che in assenza di contratti collettivi, si conferma la facoltà del datore di lavoro di "*richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario*

---

8 M. Brollo, "*Il palinsesto normativo del lavoro a tempo di lavoro parziale*", in Scritti in onore di Edoardo Ghera, Bari, 2008, 171 ss. R. Voza, "*Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*", in Riv. Giur. Lav., 2012, I, 663 ss.

9 Art. 51, d. Lgs. n. 81 del 2015

*concordato fra le parti ai sensi dell'art. 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi".* Con ciò, il Legislatore sottolinea che la contrattazione individuale non può derogare, se non *in melius*, quanto previsto da quella collettiva ed obbliga altresì il datore di lavoro, nel richiedere una prestazione supplementare, ad attenersi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

## 2. Possibilità di rifiuto del lavoratore

La possibilità di rifiuto alla flessibilizzazione della propria prestazione di lavoro da parte del lavoratore part-timer viene inserita nel d. Lgs. n. 61 del 2000, che all' art. 3 comm. 3 afferma: *"L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento"*<sup>10</sup>. E al comm. 9 del suddetto articolo aggiunge: *"La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso"*<sup>11</sup>. Nonostante la novella del 2007 e le modifiche apportate dall'art. 46 della l. 247 del 2007, favorendo l'intervento sindacale e dimostrandosi totalmente a favore e a sostegno del lavoratore, non reintrodussero la facoltà di ripensamento del lavoratore part-timer. Tale legge stabilisce infatti che l'onere di introdurre il recesso dal patto di variabilità, e solo per esigenze sopravvenute, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, spetti alla negoziazione sindacale. Il lavoratore, secondo la novella del 2007, deve comunicare il recesso dal patto di variabilità con un tempo di preavviso di almeno cinque giorni lavorativi fatte salve diverse disposizioni tra le parti. Per quanto riguarda la riforma Fornero, la l. n. 92 del 2012 predispone al lavoratore due possibili vie per il ripensamento delle clausole di variabilità: il ripensamento per via sindacale o legale. La prima via stabilisce che siano i contratti collettivi a predisporre *"le condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche stabilite ai sensi del presente comma"*<sup>12</sup>. La seconda via, quella legale, riconosce *"ferme restando le ulteriori condizioni individuate dai contratti collettivi ai sensi del comma 7, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del presente decreto ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge*

10 Art. 3, comm. 3, d. Lgs. 61 del 2000

11 Art. 3, comm. 9, d. Lgs. 61 del 2000

12 Art. 1, comm. 20, lett a), l. 92 del 2012 aggiunge al comm. 7 dell'Art. 3, d.lgs. 61 del 2000, il punto 3 bis

20 maggio 1970, n. 300, la facoltà di revocare il predetto consenso"<sup>13</sup>. Per quanto riguarda invece il d. Lgs. 81 del 2015, quest'ultimo prevede all'art. 6 commi 7 e 8 che i lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 8 commi da 3 a 5 e all'art. 10 comma 1, cioè quei lavoratori *"del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente,"...* *"o in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa,"...* *"o in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992"*<sup>14</sup>, abbiano non solo la facoltà di rifiutare l'applicazione di variazioni all'orario di lavoro e che ciò non costituisca giustificato motivo di licenziamento, ma viene a loro riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

---

13 Art. 1, comm. 20, lett b), l. n. 92 del 2012

14 Art. 8, comm. Da 3 a 5, d. Lgs. 81 del 2015



### 3. Trattamento economico e risarcitorio

Qual è il trattamento economico spettante ad un lavoratore il cui contratto di lavoro a tempo parziale sia prestato in base a clausole elastiche dichiarate nulle? Per rispondere a tale quesito è utile prima di tutto richiamare ai fini della trattazione la sentenza n. 210 del 1992 della Corte costituzionale, la quale definiva illegittima qualunque clausola elastica che consenta al datore di lavoro di disporre del lavoratore part-time in ogni momento senza aver debitamente predeterminato la collocazione temporale dell'orario di lavoro riferita al giorno, al mese, all'anno<sup>15</sup>. Questo perchè, afferma la Corte, il lavoratore part-time non avrebbe più la possibilità di programmare il proprio tempo libero ed eventualmente di integrare il proprio reddito con altre attività lavorative con lo scopo di raggiungere una retribuzione complessiva sufficiente. È proprio la Costituzione italiana all' art. 36 a stabilire infatti che "*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.*"<sup>16</sup>Nel rispetto di tale norma, il d. Lgs. n. 61 del 2000 riconosceva la legittimità delle clausole flessibili ed elastiche che attribuivano al datore di lavoro la possibilità di variare la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa e disponeva inoltre un vasto apparato sanzionatorio<sup>17</sup>. Quest'ultimo stabiliva che l'eventuale mancanza o indeterminatezza della collocazione temporale della prestazione lavorativa non comportasse la nullità del contratto di lavoro part-time e che venisse applicata una diversa sanzione a seconda della situazione in cui si incorreva. Nell'ipotesi di totale mancanza dell'apposizione al contratto part-time della durata della prestazione, su richiesta del lavoratore, poteva essere dichiarata la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno dalla data dell' accertamento giudiziale. Nella seconda ipotesi, ovvero nel caso in cui si riscontri l' indeterminatezza della durata della prestazione lavorativa, era il giudice a determinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa considerando sia le esigenze del part-timer, della sua necessità di integrare il proprio reddito con altre attività lavorative, sia del datore di lavoro. Sia nell' ipotesi di mancanza che in quella di indeterminatezza della collocazione temporale della prestazione lavorativa il Legislatore predisponneva che, nel periodo antecedente la sentenza, il lavoratore part-time ricevesse oltre alla propria retribuzione, una quota a titolo di risarcimento del danno subito e da liquidarsi con valutazione equitativa. All' art. 9 di tale decreto, rubricato *Disciplina previdenziale* veniva

---

15 Corte costituzionale, sentenza n. 210/1992

16 Art. 36 Costituzione

17 Art. 8, co. 2 d.lgs. n. 61 del 2000

stabilito che: " *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.*" <sup>18</sup>

### **3.1 La tutela risarcitoria del lavoratore**

Come già l'originaria disciplina sul contratto di lavoro a tempo parziale ha predisposto, il d.lgs. 61 del 2000 agli artt. 3 e 8, considerava legittimo il ricorso alle clausole elastiche qualora il datore con il consenso del lavoratore (risultante da atto scritto) e previo preavviso, intendesse rendere più flessibile l'orario di lavoro. Predisponendo inoltre "specifiche compensazioni" e sanzioni qualora non venissero rispettate le norme in tema di clausole elastiche e flessibili (art 3, commi 7,8,9). In caso di violazione di quanto stabilito dal suddetto articolo, al prestatore di lavoro è riconosciuta, oltre alla retribuzione, la corresponsione di una somma aggiuntiva di risarcimento del danno subito (art 8 d.lgs. 61/2000). Il successivo d.lgs. 276 del 2003 riconferma l'obbligatorietà della "puntuale indicazione della durata e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno". La novella stabilisce infatti che nel caso in cui manchi il consenso per iscritto del lavoratore alla flessibilità d'orario, o qualora l'apposizione al contratto di clausole flessibili ed elastiche avvenga senza la determinazione preliminare della collocazione temporale della prestazione, spetti alla giurisprudenza determinare l'orario di lavoro considerando le esigenze di ambe le parti e corrispondendo al lavoratore una quota da aggiungersi alla retribuzione a titolo di risarcimento. Nonostante venga legittimato il ricorso alle clausole elastiche, la programmabilità del tempo libero è il movente principale per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale. Spetta perciò alla giurisprudenza il ruolo di "arbitro" nel difficile bilanciamento tra le esigenze di organizzazione flessibile dell'attività dell'impresa e quella del tempo libero del lavoratore.

---

<sup>18</sup> Art. 9, d. Lgs. n. 61 del 2000

### **3.2 L'opinione della giurisprudenza nel caso di lavoro part-time prestato in base a clausole elastiche dichiarate nulle**

La sentenza del Tribunale di Busto Arsizio accolse il ricorso di una lavoratrice part-time di Telecom Italia s.p.a., la quale sosteneva la nullità delle clausole elastiche apposte al proprio contratto e chiedeva la corresponsione di un'integrazione al proprio trattamento economico per la maggior disponibilità prestata rispetto all'effettiva prestazione resa.<sup>19</sup> La società Telecom Italia s.p.a. ricorse in appello al medesimo Tribunale, il quale riconobbe la necessità di chiarire al lavoratore la collocazione temporale della propria prestazione lavorativa ai sensi del co. 2 dell'art. 5 della l. n. 863/863<sup>20</sup>, mancante negli accordi tra le parti che venivano perciò considerati nulli. Il Tribunale affermò che alla lavoratrice non spettasse alcun risarcimento dato che entrambe le parti erano incorse nel vizio di nullità. In questa sentenza la nullità della clausola elastica passa per così dire in secondo piano, poichè ci si soffermò maggiormente sul problema degli effetti economici derivanti dall'apposizione al contratto di tale clausola dichiarata nulla. La giurisprudenza di legittimità si è pronunciata proprio a proposito degli effetti di natura economica derivanti dall'apposizione al contratto di lavoro part-time di clausole elastiche illegittime, ritenendo che le suddette clausole ledano il lavoratore part-time qualora lo costringano a rendersi disponibile per tempi non più utilizzabili per altre attività. Questo perchè il trattamento economico, secondo la giurisprudenza, deve compensare sia la prestazione lavorativa effettivamente eseguita, sia la maggior disponibilità del lavoratore la cui collocazione temporale dell'orario di lavoro non era stata stabilita nel contratto. È opinione della giurisprudenza, nel corrispondere il giusto compenso al lavoratore part-time, la necessità di considerare la maggior onerosità della prestazione, per la quale il lavoratore si è reso disponibile sacrificando le proprie esigenze di programmazione di altre attività (lavorative e non).<sup>21</sup>

---

19 Cass., Sez. Lav., 8 settembre 2003, n. 13107

20 Abrogato dal d. Lgs. 61 del 2000 e successivamente dal d. Lgs. n. 276 del 2003

21 Riv. It. Dir. Lav., 2004, II, 330, n. Mariani

### 3.3 L'opinione della giurisprudenza in merito alla collocazione oraria del lavoro part-time suddiviso in turni

Sempre all'interno di questo contesto si inserisce nuovamente la giurisprudenza che ha inteso la necessità di predeterminare la distribuzione temporale dell'orario di lavoro "con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno", nell'interesse bivalente del datore di lavoro di organizzare efficientemente l'attività lavorativa e quella del lavoratore di programmare liberamente il tempo a disposizione<sup>22</sup>. Tale necessità di predisporre preventivamente una precisa collocazione temporale dell'orario di lavoro è forse uno dei punti più critici del d.lgs. 61 del 2000 e forse il meno rispettato. Non è infatti un caso riscontrare la presenza di una stratificata giurisprudenza a tal proposito. È fondamentale citare, ai fini della trattazione, tutta la serie di pronunce del Tribunale di Milano che, prendendo in esame la clausola del Ccnl adottata da Autogrill s.pa., recepita nei contratti individuali, l'ha ritenuta illegittima. Tale clausola prevedeva che i turni di lavoro venissero distribuiti su sei giorni lavorativi, articolati in tre possibili fasce e comunicati con un preavviso di quindici giorni.<sup>23</sup> Il Tribunale di Milano afferma che *"il solo fatto che il Ccnl del settore, e i successivi accordi integrativi, abbiano previsto la possibilità di inserire i lavoratori part-time in turni avvicendati, non legittima il datore di lavoro a operare una continua variazione di detti turni per ciascun lavoratore in tutto l'arco della giornata lavorativa, anche se comunicata con anticipo. Le suddette previsioni delle parti collettive si pongono, infatti, in evidente contrasto con la ratio del contratto di lavoro e tempo parziale e devono quindi considerarsi nulle"*. Viene inoltre aggiunto che *"appare necessario che nel contratto di lavoro sia recepita una turnazione tale da consentire al lavoratore (che l'abbia accettata con la sottoscrizione del contratto) di conoscere preventivamente la collocazione oraria della sua prestazione anche in un futuro non prossimo"*. La sentenza del Tribunale di Milano ha poi determinato l'orario di lavoro per cinque giorni lavorativi nella fascia oraria 12:00-16:00 e solo per il sesto l'orario dalle 12:00 alle 20:00. Diversamente per una lavoratrice madre, è stato predisposto un orario di lavoro diurno per consentirle di adempiere alle proprie responsabilità familiari.<sup>24</sup>

---

22 Trib. 25 settembre 2007; Trib. Milano 16 gennaio 2007, in Orient. Giur. Lav., 2007, n. 2 pag. 330; Trib. Milano 23 novembre 2006, in Lav. Giur., 2007, n. 7 pag. 834; Trib. Milano 4 ottobre 2005, in Riv. Crit. Dir. Lav., 2006, 1, 1, pag. 45.

23 Trib. Milano 2 gennaio 2006, in Dir. Lav., 2006, pag. 501 con nota di G. Cordedda, Trib. Milano 26 ottobre 2005, cit.; Trib. Milano 27 settembre 2005, cit., la cui sentenza è stata appellata e decisa in senso parzialmente conforme con sentenza 7 gennaio 2008, in Dir. Lav., 2008, n. 2, pag. 606, con nota di R.M. Paris; Trib. Milano 16 luglio 2002, in Dir. Lav., 2003, pag. 118 con nota di C. Schettini

24 Trib. Milano 28 gennaio 2004, in Dir. Lav., 2004, pag. 365, con nota di R. Corrado

### 3.4 Trattamento economico e risarcitorio dopo il Jobs Act

L'Art. 6 del d.lgs n. 81 del 2015 dal titolo: *"Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche"* al comma 4 prevede che: *"Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata."* Nel comma successivo viene poi specificato che nel caso in cui le parti, nel rispetto dei contratti collettivi, scelgano di pattuire per iscritto le clausole elastiche, il lavoratore part-time ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi e a specifiche compensazioni stabilite dai contratti collettivi. Al comma 6 del suddetto articolo il Legislatore predispose che *"nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti."*<sup>25</sup> L'Art. 10 *"Sanzioni"* stabilisce che nel caso in cui il contratto di lavoro part-time non sia stipulato in forma scritta, il lavoratore possa richiedere e far valere la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed esigere le retribuzioni dovutegli per le prestazioni effettivamente svolte nel periodo antecedente. Qualora invece l'omissione riguardi la collocazione temporale dell'orario, il compito di determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale spetta al giudice, *"tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo*

---

<sup>25</sup> Art. 6, com. 6, d. Lgs. n. 81 del 2015

*di risarcimento del danno.*"<sup>26</sup> Qualora poi, "lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno."<sup>27</sup> Infine, l'Art. 11 rubricato "Disciplina previdenziale" rimane immutato rispetto alla disciplina prevista dal d.lgs. n. 61 del 2000 e prevede al comma 3 che "la retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali 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. "

---

26 Art. 10 com. 2, d.lgs. n. 81 del 2015

27 Art. 10 com. 3, d.lgs. n. 81 del 2015

## Conclusione

Come è stato precedentemente illustrato la storia della lunga e travagliata disciplina sul part-time ha inizio con l'emanazione del Governo italiano del d. Lgs. n. 61 del 2000 "di attuazione della direttiva 97/81/CE", nato proprio per rispondere alle sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea. Nell'arco di pochissimo tempo, circa un decennio, la disciplina sul part-time subisce tutta una serie di modifiche spesso tra loro opposte e divergenti. È possibile infatti notare come a seconda del colore politico del Governo in carica sia stata attribuita e poi tolta al datore di lavoro la facoltà di rendere più flessibile la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Un ruolo fondamentale, a favore del contraente più debole, è stato rivestito dalla Contrattazione Collettiva che, grazie al sistema della c.d. *doppia chiave* istituito con il d. Lgs. n. 61 del 2000, aveva l'onere di regolamentare ed autorizzare le modalità e i limiti per l'apposizione al contratto part-time delle clausole elastiche. Solo in un secondo momento era poi possibile, con la contrattazione individuale e l'assenso del lavoratore, procedere all'applicazione di tali clausole e rendere il tempo di lavoro maggiormente flessibile. Dopo soli tre anni la disciplina sul part-time veniva riformulata con l'emanazione del d. Lgs. n. 276 del 2003, il quale rivedeva la materia delle clausole elastiche (variazione in aumento della prestazione lavorativa nel part-time verticale o misto) ed introduceva le clausole flessibili (variazione della collocazione temporale nel part-time orizzontale, verticale o misto). Non solo, la Contrattazione Collettiva perdeva parte della sua funzione. Infatti in assenza dei contratti collettivi, datore di lavoro e lavoratore potevano concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche e flessibili. Questo condusse ovviamente ad un abbassamento della soglia di tutela del lavoratore e consegnò nelle mani del datore di lavoro una maggior flessibilità di gestione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nel 2007 il Legislatore si pronunciò nuovamente su questo tema ripristinando il sistema della c.d. *doppia chiave* ed introducendo vincoli nella gestione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Secondo il co. 44 dell'art 1 della l. n. 247 del 2007, in assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e lavoratore non avevano più la possibilità di giungere ad un accordo diretto. La Contrattazione collettiva riacquistò perciò il suo ruolo di garante nel prevedere i limiti e le modalità entro cui apporre al contratto clausole flessibili ed elastiche. Nel 2012 la riforma Fornero fece ripartire il c.d. "pendolo normativo"<sup>28</sup> confermando il ruolo

---

28 M. Brollo, " *Il palinsesto normativo* " del lavoro a tempo di lavoro parziale, in Scritti in onore di Edoardo Ghera, Bari, 2008, 171 ss. R. Voza, *Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*, in Riv. Giur. Lav., 2012, I, 663 ss.

di garante della Contrattazione Collettiva nei confronti del lavoratore e ampliandone le competenze. Ad essa infatti venne attribuito il compito di disciplinare le condizioni entro cui il part-timer potesse modificare od eliminare le clausole flessibili od elastiche. La battuta d'arresto del "pendolo normativo" sulla disciplina del part-time è avvenuta nel 2015 con il d.lgs. n. 81. Il Legislatore con l'intenzione di rendere ancora più semplice il ricorso alla flessibilizzazione ha incorporato clausole elastiche e flessibili nelle sole clausole elastiche. Riferendosi poi al ruolo della Contrattazione Collettiva e al sistema della doppia chiave, il d.lgs. 81 non ripristina il ruolo autorizzatore della Contrattazione Collettiva (attribuitole nella previgente disciplina del 2012). Stabilisce infatti che, nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini le clausole elastiche, queste possano essere pattuite per iscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, davanti alle commissioni di certificazione.<sup>29</sup> Con il d.lgs n. 81 25 giugno 2015 si chiude, per il momento, il lungo percorso sul contratto di lavoro a tempo parziale che sembra oggi muovere verso gli obiettivi prefitti dalla direttiva 97/81/CE, verso un buon equilibrio tra le tutele a garanzia del lavoratore e le esigenze di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del datore di lavoro.

---

<sup>29</sup> Art. 6 co. 6, d. Lgs. n. 81 del 2015



## **Bibliografia**

Brollo M., Lavoro a tempo parziale dopo la l. n. 92/2012: meno flex, più security, *Lavoro giur.*, 2012, 843;

Brollo M., Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri, *Argomenti dir. Lav.*, 2014, 1245;

Cass. civ., sez. lav., 08.09.2003, n. 13107, *Mass. giur. lav.*, 2004, 274, con nota di Cardone;

Cass. civ., sez. lav., 08.09.2003, n. 13107, *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 330, con nota di Mariani;

Cimarosti A., Il part-time dopo il Jobs Act, *Lav. giur.*, 2015, 886;

Cottone M., Gli orientamenti giurisprudenziali in materia di clausole elastiche e flessibili nel contratto di lavoro a tempo parziale, *Arg. dir. Lav.*, 2009, 917;

Putaturo Donati F.M., Il lavoro a tempo parziale nella riforma Fornero, *Mass. giur. lav.*, 2013, 137

Rausei P., Contratto a termine, part-time e intermittente, *Dir. e pratica lav.*, 2014, 1021;

Tandoi A., Trattamento economico e clausole elastiche nel rapporto di lavoro a tempo parziale, *Riv. giur. lav.*, 2009, II, 814;

## **Siti consultati**

[http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod\\_resource/content/1/ebook\\_vol\\_48.pdf](http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/24135/mod_resource/content/1/ebook_vol_48.pdf)

<http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-06-24&atto.codiceRedazionale=15G00095&currentPage=1>