

Organo: DIREZIONE GENERALE DIREZIONE CENTRALE RISCHI

Documento: Circolare n. 57 del 24 agosto 2004.

Oggetto: Lavoro a tempo parziale.

Applicazione della nuova disciplina: retribuzione imponibile.

Quadro di riferimento

D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965: "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" e successive modifiche ed integrazioni.

Legge n. 300 del 20 maggio 1970: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (G.U. n. 131 del 27 maggio 1970).

Circolare Inail n. 21 del 10 marzo 1999: "Determinazione per l'anno 1999 dei limiti minimi di retribuzione giornaliera per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale. Adeguamento delle retribuzioni convenzionali."

Decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000: "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'Accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" (G.U. n. 66 del 20 marzo 2000).

Nota indirizzata alle Unità centrali e periferiche in data 26 giugno 2001: "Istruzioni in materia di part-time e di parasubordinazione".

Legge n. 30 del 14 febbraio 2003: "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003).

Decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003: "Attuazione delle direttive 93/04/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro" (G.U. n. 87 del 14 aprile del 2003).

Circolare Inail n. 36 del 18 giugno 2003: "Determinazione per l'anno 2003 dei limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo delle contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale. Principi e criteri di calcolo delle retribuzioni effettive minime e delle retribuzioni convenzionali. Premi speciali unitari: principi e criteri di calcolo. Minimale e massimale di rendita in vigore fino al 30 giugno 2003".

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G.U. n. 235 del 9 ottobre 2003).

Circolare Inail n. 8 del 22 gennaio 2004: "Rivalutazione del minimale e del massimale di rendita a decorrere dal 1° luglio 2003. Tabelle riassuntive (integrazione della circolare n. 36/2003)".

Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18 marzo 2004: "Il lavoro a tempo parziale" (G.U. n. 75 del 30 marzo 2004).

1. PREMESSA

Le nuove disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale¹ tendono a favorire il ricorso da parte dei datori di lavoro a tale tipologia contrattuale attraverso una maggiore adattabilità alle esigenze di flessibilità delle imprese, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore², dei livelli minimi di tutela e della contrattazione collettiva, incrementando le occasioni di lavoro soprattutto per le fasce deboli del mercato, quali ad esempio, donne, giovani in cerca di prima occupazione, anziani, lavoratori espulsi dal ciclo produttivo.

Con la nuova disciplina sono state abolite tutte quelle disposizioni, contenute nella normativa previgente, che avevano costituito un ostacolo alla realizzazione dell'obiettivo, condiviso dal legislatore comunitario, di favorire il ricorso a questa forma contrattuale.

2 ISTRUZIONI MINISTERIALI DI ATTUAZIONE

Recentemente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito istruzioni per l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale³, così come modificata ed integrata per effetto del Decreto di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro⁴.

Le istruzioni ministeriali riguardano invero solo le modifiche introdotte ad opera del Decreto di attuazione in merito ad alcuni aspetti qualificanti della disciplina del lavoro a tempo parziale, quali, in particolare, le modalità di svolgimento e la trasformazione del rapporto di lavoro, il regime sanzionatorio, le clausole di flessibilità del rapporto ed i criteri di computo dei lavoratori.

Di seguito si riassumono i punti salienti della nuova disciplina facendo rinvio, per un esame più approfondito ed analitico delle nuove disposizioni, alla richiamata circolare ministeriale⁵ che evidenzia, fra gli altri, gli ambiti riservati dalla legge alla contrattazione collettiva ed individuale nonché la disciplina del lavoro supplementare e del lavoro straordinario.

3 NUOVA DISCIPLINA

3.1 NOZIONE GENERALE

Il lavoro a tempo parziale si configura come un rapporto di lavoro subordinato che presenta un orario di lavoro, stabilito in sede contrattuale, inferiore all'orario normale di lavoro⁶.

Questa nozione tiene conto delle previsioni recentemente dettate in materia di orario di lavoro⁷, le quali identificano il tempo pieno in ognuna delle seguenti tipologie di orario:

- orario normale fissato in quaranta ore settimanali
- minor orario previsto dai contratti collettivi
- orario stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo non superiore all'anno.

3.2 TIPOLOGIE

Per effetto delle nuove disposizioni, è possibile instaurare rapporti di lavoro part-time riconducibili alle seguenti tipologie:

- **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale⁸**, in cui la riduzione rispetto al tempo pieno si applica sull'orario giornaliero di lavoro. In sostanza, la prestazione lavorativa è eseguita tutti i giorni, ma ad orario ridotto.
- **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale⁹**, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno. In pratica, la prestazione di lavoro è eseguita ad orario normale, ma solo in alcuni giorni.
- **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto¹⁰**, risultante da una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

La nuova disciplina consente ai datori di lavoro di assumere con rapporto part-time anche lavoratori con contratto a termine. Ciò rende compatibile il rapporto di lavoro a tempo parziale con quello a tempo determinato, incentivando il ricorso a tale forma contrattuale da parte dei datori di lavoro¹¹.

3.3 AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Le modifiche introdotte dalla nuova normativa trovano attuazione nel settore privato per la generalità dei datori di lavoro e dei lavoratori¹².

E' stata inserita una speciale tutela per i **lavoratori affetti da patologie oncologiche accertate¹³**. Questi lavoratori possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale nei casi nei quali si riscontri una ridotta

capacità lavorativa, anche per effetto di terapie salvavita, in base agli accertamenti di un'apposita commissione istituita presso la A.S.L. competente.

E' facoltà dei medesimi lavoratori chiedere successivamente il ripristino del rapporto a tempo pieno.

3.4 SOGGETTI ESCLUSI DALLA NUOVA DISCIPLINA

Le pubbliche amministrazioni ed il loro personale sono in generale esclusi dall'ambito di applicazione delle nuove disposizioni¹⁴.

L'eventuale estensione della nuova disciplina ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nel quadro dell'armonizzazione del settore pubblico e di quello privato, è subordinata ad un confronto fra Ministero della Funzione Pubblica e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e ad un conseguente intervento legislativo di modifica della normativa attualmente in vigore¹⁵.

3.5 AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO

Il contratto di lavoro subordinato può essere a tempo parziale quando la prestazione oggetto del contratto sia per sua natura compatibile con questa modalità di articolazione dell'orario di lavoro.

E' prevista la possibilità di estendere l'applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale alle ipotesi di contratto di apprendistato e di inserimento, qualora le peculiari finalità formative e di reinserimento tipiche di tali contratti siano coerenti con la particolare articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale¹⁶.

3.6 FORMA E CONTENUTO DEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Per quanto riguarda la forma ed il contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale, le nuove disposizioni non hanno introdotto modifiche. In questo senso, il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta solo al fine di provare l'esistenza del rapporto di lavoro a tempo parziale e non a pena di nullità del contratto¹⁷.

Relativamente al contenuto del contratto, debbono essere specificate per iscritto la durata della prestazione nonché la distribuzione temporale dell'orario di lavoro, anche se l'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto di tali indicazioni non comporta la nullità del contratto¹⁸.

E' stato abolito l'obbligo di comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente l'assunzione a tempo parziale mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni¹⁹.

3.7. FLESSIBILITÀ INTERNA DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Le innovazioni più incisive introdotte dalla recente disciplina in materia di lavoro a tempo parziale riguardano, in particolare, **il lavoro supplementare, il lavoro straordinario, le clausole flessibili e le clausole elastiche** che permettono di variare l'orario di lavoro in base alle esigenze del datore di lavoro, incentivando in tal modo le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo parziale.

3.7.1 Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare si riferisce alla prestazione di lavoro che eccede l'orario di lavoro concordato fra le parti per il rapporto part-time, ma entro il limite dell'orario a tempo pieno giornaliero. Il datore di lavoro può chiedere l'esecuzione di prestazioni supplementari **nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale**²⁰.

Nel caso in cui tali prestazioni siano previste dalla contrattazione collettiva, non è necessario il consenso del lavoratore allo svolgimento del lavoro supplementare.

E' possibile prevedere il lavoro supplementare anche in ipotesi di part-time verticale o misto tutte le volte che la prestazione pattuita²¹ sia inferiore all'orario normale settimanale.

3.7.2 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è consentito **solo nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto e consiste nelle prestazioni eseguite oltre l'orario di lavoro a tempo pieno (settimanale) concordato**, con applicazione della stessa disciplina legale e collettiva stabilita per lo straordinario nei rapporti a tempo pieno²².

3.7.3 Clausole flessibili

Nel contratto a tempo parziale, come riferito, debbono essere specificate collocazione temporale dell'orario e durata delle prestazioni.

Il datore di lavoro quindi non può modificare unilateralmente la collocazione oraria della prestazione lavorativa stabilita dal contratto su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale. Tale variazione può realizzarsi **solo attraverso un apposito patto scritto stipulato fra le parti contraenti in materia di "clausole flessibili"**.

In generale, all'autonomia collettiva è demandata la disciplina delle condizioni e delle modalità di esercizio del potere datoriale di variare la collocazione temporale della prestazione (lavoro flessibile).

3.7.4 Clausole elastiche

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le parti possono concordare clausole elastiche che consentano la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

A differenza delle clausole flessibili, esse non riguardano la collocazione temporale della quantità di ore concordate ma la possibilità di ampliare il numero di ore concordate.

La contrattazione collettiva definisce condizioni, modalità e limiti di esercizio del potere, da parte del datore di lavoro, di variare in aumento la prestazione lavorativa.

In assenza di disciplina collettiva, i limiti del ricorso alle clausole elastiche debbono formare oggetto di apposito patto stipulato fra le parti del contratto individuale.

3.8. DISPOSIZIONI A FAVORE DEL LAVORATORE

In relazione all'esercizio del potere del datore di lavoro di variare durata e collocazione temporale della prestazione lavorativa, sono state introdotte alcune disposizioni a tutela del lavoratore.

In particolare:

- le clausole elastiche e flessibili sono subordinate al consenso del lavoratore, che deve formare oggetto di uno specifico patto scritto
- l'eventuale rifiuto del lavoratore non integra il licenziamento per giustificato motivo
- il preavviso deve essere pari almeno a due giorni lavorativi, fatte salve le intese tra le parti
- il lavoratore ha diritto a specifiche compensazioni, nella misura o nelle forme stabilite dai contratti collettivi.

Anche in assenza di una disciplina fissata dalla contrattazione collettiva, come si è riferito, le parti possono concordare direttamente le modalità di svolgimento ed i limiti del lavoro flessibile e di quello elastico, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

4 CONFERMA RETRIBUZIONE IMPONIBILE PREMI

La disciplina previdenziale²³ non è stata modificata dalle nuove norme. E' prevista invero la possibilità di incentivi anche di natura previdenziale, per favorire la stipula di contratti di lavoro a tempo parziale per i lavoratori anziani²⁴.

Viene rinviata ad un successivo provvedimento la determinazione in generale degli incentivi economici volti a favorire il ricorso al tempo parziale²⁵.

La base imponibile per il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale continua quindi ad essere determinata in base alle istruzioni vigenti²⁶ che fanno riferimento alla retribuzione convenzionale oraria.

La base imponibile si ottiene **moltiplicando "la retribuzione oraria superiore"²⁷** (risultante dal confronto fra la retribuzione oraria minima e quella tabellare) **per le ore complessive da retribuire in base al contratto** (comprese, ovviamente, le ore di lavoro supplementare o straordinario).

In particolare:

- **La retribuzione oraria minima** è calcolata moltiplicando il minimale giornaliero generale²⁸ per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo il risultato per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dal contratto collettivo nazionale per i lavoratori a tempo pieno.
- **La retribuzione oraria tabellare** si determina dividendo la retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (o, in assenza, territoriale, aziendale o individuale) per le ore annue fissate dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno.

5 PRESTAZIONI

Anche per quanto riguarda le prestazioni, sono applicabili i criteri stabiliti dalle istruzioni vigenti²⁹.

Per l'indennità di inabilità temporanea assoluta, la retribuzione convenzionale oraria, come individuata ai fini della determinazione della base imponibile per il calcolo dei premi, deve essere moltiplicata per il numero delle ore di lavoro settimanali complessive da retribuire in base al contratto di lavoro a parziale orario (ricomprendendo ovviamente nel computo anche le ore di lavoro supplementare o straordinario) e dividendo poi il prodotto per sei.

Nel caso di più rapporti di lavoro, il calcolo delle prestazioni deve essere effettuato in base al computo delle retribuzioni percepite.

Per la rendita, restano fermi il minimale ed il massimale di legge.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr Maurizio CASTRO