

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 novembre 2019, n. 41

La crescente diffusione nel mercato del lavoro italiano (e non solo) di contratti di lavoro part-time dà ragione di una attenzione alla normativa finalizzata ad assicurarne la qualità. D'altronde, è proprio la disciplina comune europea - la [Direttiva 97/81/CE](#) di attuazione dell'accordo quadro stipulato dai sindacati a livello europeo - ad avere promosso una attenzione legislativa volta, da un lato, ad evitare discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e, dall'altro, a «facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria» tenendo «conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori».

Le discipline degli Stati hanno interpretato tale duplice finalizzazione con profondi tratti di continuità, ma anche con alcuni rilevanti elementi di differenziazione. Prendendo in considerazione, a scopo esemplificativo, alcuni Paesi (oltre all'Italia, la Francia e la Spagna), al di là della introduzione del principio di non discriminazione del lavoratore part-time rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile e di meccanismi per garantire la volontarietà della trasformazioni da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale e viceversa (il cui rifiuto non può assurgere a giustificato motivo di licenziamento) - aspetti che rappresentano trasposizione della Direttiva - è sulla promozione del lavoro a tempo parziale nel bilanciamento tra interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori che emergono diverse modalità di attuazione. In questo senso rilevano particolarmente due diverse declinazioni degli interventi normativi degli Stati membri: quella che riguarda l'accesso alla modalità di lavoro a tempo parziale, con riferimento a diritti e priorità, e quella relativa agli spazi di flessibilità nella gestione del rapporto part-time con riferimento all'impegno orario pattuito.

Con riferimento all'accesso o, meglio, alla trasformazione in corso di rapporto del contratto in part-time, per favorirne la diffusione a beneficio dei lavoratori, i legislatori hanno introdotto degli

obblighi di risposta motivata (per esempio, in Spagna e in Francia, dove peraltro si introducono delle ipotesi qualificate di rifiuto) e, per alcune condizioni ed esigenze dei lavoratori, dei veri e propri diritti al part-time (per esempio, in Italia: per lavoratori affetti da malattie oncologiche o croniche o in alternativa al congedo parentale) o delle priorità (in Italia: per lavoratori con familiari affetti dalle medesime malattie).

Quanto, invece, al secondo profilo - di particolare interesse a fronte degli alti livelli di part-time involontario - le discipline nazionali si occupano del bilanciamento tra prevedibilità dei tempi di lavoro e flessibilità in corso di rapporto, nonché quelli relativi ai limiti minimi e massimi. Rispetto alla prevedibilità, tanto in Italia, quanto in Spagna e Francia si prevede la predeterminazione dei tempi di lavoro e della relativa collocazione temporale, di modo che i lavoratori possano soddisfare le proprie esigenze di conciliazione e, altresì, garantirsi un reddito sufficiente (come già aveva sottolineato Corte Cost. n. 210/1992). Nell'interesse datoriale, invece, si prevedono diversi meccanismi di flessibilità controllata volti ad una gestione del rapporto più agevole, ma al contempo conforme alle esigenze dei lavoratori. Qui le soluzioni tendono a differenziarsi maggiormente: si tratta della gestione delle ore aggiuntive, del lavoro straordinario e della flessibilità nella collocazione temporale. A fronte dell'introduzione di limiti - diversi nei tre Paesi - e sottoposti a un regime di derogabilità controllata da parte della contrattazione, l'Italia si segnala per un regime maggiormente favorevole all'impresa, laddove, pur in assenza di specifici accordi, prestazioni oltre l'orario debbono essere fornite salvo non ricorrano motivate esigenze, a differenza della Spagna e della Francia dove, alle stesse condizioni, si applica un regime di piena volontarietà. Rappresenta, poi, una caratteristica del solo ordinamento italiano, tra i tre, quella di prevedere la possibilità di svolgimento di lavoro straordinario. In tutti i Paesi, invece, è necessario che lo spostamento della collocazione temporale sia previsto all'interno del contratto di lavoro o di un accordo integrativo. Inoltre, è interessante notare come, a fini di maggior tutela del lavoratore rispetto a condizioni di lavoro precarie, in Francia si preveda l'imposizione di un limite minimo di ore fissato in 24 ore derogabili dalla contrattazione collettiva o nell'interesse del lavoratore e sia espressamente previsto, in Spagna, che in caso di giornata ridotta e suddivisa in diversi periodi, potrà esserci una sola interruzione salvo diversa previsione collettiva.

Queste brevi note comparative - al netto della necessità di interventi di taglio diverso per la riduzione del part-time involontario - rendono l'idea di come quel necessario bilanciamento ai fini della promozione di un part-time di qualità non possa considerarsi

un approdo fisso, ma debba essere oggetto di costante valutazione e rivalutazione di modo da predisporre gli opportuni meccanismi anche grazie ad una attenta lettura comparata.

Emanuele Dagnino

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@EmanueleDagnino](https://twitter.com/EmanueleDagnino)

*pubblicato anche su *Il Sole 24 Ore*, 13 novembre 2019