ISSN 1825-9871

Università degli Studi di Napoli Federico II
Facoltà di Giurisprudenza

INNOVAZIONE E DIRITTO

Il ruolo della contrattazione collettiva nel lavoro a tempo parziale privato: cronistoria e art. 8 L. n.- 148/2011

di Costantino Cordella

ABSTRACT

Trade unions have always had a strong power of interventions on part time labor contracts. The need of impose a stronger supervision on application of this type of contracts to the employers, declare collective bargaining the principal instrument to defense the time of no-work of part time workers. During the last decade, the changes of regulation had caused conflicting choices on powers of interventions of trade unions, and the use of this contract was referred mainly to the employers.

The article analyzed the principal modifications on collective bargaining powers in matter of part time since the first regulation on the topic in the l. n. 863/1984, until the last interventions of art. 8, l. n. 148/2011 and l. n. 92/2012, so called Fornero reform

SOMMARIO: 1. L'applicazione della contrattazione collettiva sotto la vigenza dell'art. 5, l. n. 863/1984 – 2. Il sistema della «doppia chiave» di controllo nel d.lgs. n. 61/2000 e l'effettivo intervento delle parti sociali – 3. Il lavoro supplementare: a) la riduzione dei poteri di intervento delle parti sociali a seguito della riforma del 2003 – 4. Le clausole elastiche e flessibili: a) l'intervento della riforma Biagi e il *revival* della l. n. 247/2007 – 5. Segue: b) le ultime modifiche di cui alla l. n. 183/2011 e alla cd riforma Fornero - 6. L'intervento collettivo di livello prossimale a seguito dell'introduzione dell'art. 8 l. n. 148 del 2011

1. *L'applicazione della contrattazione collettiva sotto la vigenza dell'art. 5, l. n. 863/1984*

L'intervento delle parti sociali nella regolazione del lavoro a tempo parziale è stato, sin dall'emanazione della disciplina dell'art. 5 l. n.863/1984, profondo e incisivo. L'entrata in vigore della prima regolazione legale dell'istituto si è avuta anche grazie alle volontà delle maggiori associazioni sindacali che, mettendo da parte il loro iniziale ostracismo per la fattispecie1, hanno supportato l'emanazione della legge 1984, ottenendo in cambio del loro consenso, forti poteri di regolazione delle modalità e dei criteri di applicazione dei contratti individuali part time, oltre che della facoltà di prestabilire il numero di rapporti stipulabili nella medesima azienda. Nei limiti di un eventuale regolazione di maggior favore prevista nei contratti individuali, la contrattazione collettiva aveva acquisito il potere di determinare per i rapporti di lavoro a tempo parziale: a) mansioni di impiego b) modalità temporali delle prestazioni c) indicazioni organizzative sul lavoro supplementare (v. comma 3-4, art. 5 l. n. 863/1984), nonché, in relazione al controllo attribuitole sulla diffusione dell'istituto, la

[1] M. REINA, *Il progetto «sociale» della Pirelli* in *Aggiornamenti sociali*, 1969, V, 325 ss.; ISTITUTO ITALIANO PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE, *Il lavoro part time. Realtà sociale e aspetti giuridico sindacali*, Milano, 1980, 2 ss.; E. PONTAROLLO, *Il problema del lavoro «part time»* in *Aggiornamenti sociali*, 1978, XII, 773 ss.; B. BRACALENTE e G. MARBACH, *Il part time nel mercato italiano del lavoro*, Milano, 1989, 20 ss.; F. AMATO e M. J. VACCARO, *Le nuove tipologie del rapporto di lavoro. Formazione - lavoro, Part time, contratto a termine,* Napoli, 1991, 72.

facoltà di stabilire il numero percentuale, in rapporto alla presenza di lavoratori a tempo pieno, di lavoratori part time impiegabili nella medesima azienda (v. art. 5, comma 3, lett. a), l. n. 863/1984)2.

2. *Il sistema della «doppia chiave» di controllo nel d.lgs. n. 61/2000 e l'effettivo intervento delle parti sociali*

L'incisività dei poteri collettivi sulla regolazione dell'istituto non decadde a seguito della riforma del 2000 che, in attuazione della direttiva 97/81/CEE, aveva riformato l'utilizzo del lavoro a tempo parziale nel nostro paese. Tra le principali caratteristiche dell'intervento di riforma vi era stata la liberalizzazione degli strumenti di flessibilità funzionale che ammetteva di modificare in corso di rapporto, la durata della prestazione (con il lavoro supplementare e/o le clausole elastiche), e la sua distribuzione nell'arco della giornata e/o della settimana (con le clausole flessibili, sebbene definite tali solo con l'intervento del 2003); l'introduzione di tali strumenti, se, da un lato, si proponeva di incentivare l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, così come richiesto in sede europea, imponeva, altresì, di esperire un più marcato controllo sull'esercizio dei poteri datoriali circa il loro utilizzo, essendo possibile che la remissione ai soli datori di lavoro del potere di intervenire, modificando l'articolazione o la durata della prestazione si ponesse in pregiudizio con le legittime aspettative del lavoratore a tempo parziale di usufruire del proprio tempo di non lavoro per impiegarsi in altre occupazioni.3

L'art. 3, del d.lgs. n.61/2000, a tal fine, ha battezzato l'introduzione del sistema di cd. «doppia chiave» di controllo4, per l'utilizzo delle clausole elastiche e flessibili, con il quale si consentiva alle parti individuali l'esercizio del potere di modifica della collocazione o della durata della prestazione, solo con il consenso scritto del lavoratore, e nel rispetto dei poteri di intervento delle associazioni sindacali di qualsiasi livello, sulle condizioni, le modalità e i limiti di utilizzo di tali strumenti (v. art. 3, comma 2- 7, d.lgs. n. 61/2000).

Allo stesso modo, per il lavoro supplementare si era stabilita la possibilità da parte degli attori sindacali di intervenire al fine di integrare il disposto legale dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 61/2000 (circa il numero di ore annuali, di ore giornaliere, di causali di giustificazioni), ammettendo anche per questo istituto, un più stringente vincolo di utilizzo da parte dei datori di lavoro, sebbene a differenza di quanto previsto in applicazione del sistema della doppia chiave per le clausole elastiche e flessibili, l'intervento collettivo in questo caso non assumeva la forma di vincolo necessario, potendo le parti

---

[2] cfr. A. MARESCA, *Il part time* in (a cura di), M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, *Il diritto del lavoro negli anni '80. Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1988, 54 ss.; P. ICHINO, *Il lavoro a tempo parziale*, in G. ARRIGO, G. LOY e P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro dopo l'«emergenza»*, Giuffré, Milano, 1988, 137 ss.; F. LISO, *La mobilità del lavoro in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, 286 ss.; S. Scarponi, *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, Milano, 1988, 148 ss.; M.V. BALLESTRERO, voce *«Orario»* in *Enc. dir.,*1988, XXX, 618 ss.; M. BROLLO, *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Napoli, 1991, 245 ss.; in tema di clausole di procedimentalizzazione, G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, 2004, 132.

[3] M. PAPALEONI, *La riforma del part time* in *RIDL*, 2000, II, 213; S. MAGRINI, voce *«Lavoro a tempo parziale»* in *Enc. Dir.*, 2002, agg. VI.; A. MARESCA, *Limiti costituzionali alla flessibilità del lavoro a tempo parziale*, in R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Diritto del lavoro e Costituzione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2003, 149 ss.; E. GHERA, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, Bari, 2008, 351 ss..

[4] . M. BROLLO, *Le flessibilità del lavoro a tempo parziale e i differenti equilibri fra autonomia collettiva e autonomia individuale.* in *ADL*, 2002, III, 738 ss.

individuali accordarsi per lo svolgimento di prestazioni eccedenti quelle già prestabilite al momento dell'assunzione, anche in assenza di regolazione collettiva, ai sensi dell'art. 3, d.lgs. n. 61/20005.

Il controllo delle parti sociali che, di fatto, fu esercitato sull'utilizzo di tali strumenti di flessibilità non fu tale da valersi di tutti i poteri che il legislatore ebbe modo di introdurre con il d.lgs. n. 61/2000: le associazioni sindacali, infatti, interpretarono il loro potere dispositivo, sulle modalità e le condizioni per autorizzare l'utilizzo di tali strumenti di flessibilità, attraverso il semplice rinvio alle parti individuali dei poteri di integrazione della fonte legale, autorizzandone l'utilizzo in via meramente formale; l'esercizio *soft* dei poteri collettivi se, da un lato, fece in modo di far sopire le critiche che il sistema della doppia chiave aveva attirato sulla effettiva realizzazione nel nostro ordinamento degli obiettivi di incentivazione della fattispecie promossi nella direttiva europea, d'altro canto, aveva finito per svilire il senso delle garanzie connesse a tale sistema, facendo sì che, nel successivo intervento, le stesse guarentigie fossero più facilmente recise6.

3. *Il lavoro supplementare: a) la riduzione dei poteri di intervento delle parti sociali a seguito della riforma del 2003*

La formulazione dell'art. 3, d.lgs. n 61/2000, come modificata *ex* art. 46, comma 1, lett. e) ed f), d.lgs. n.276/2003, sebbene continui ad attribuire alla contrattazione collettiva qualificata il potere di intervenire nella regolazione del lavoro supplementare ha denegato diverse delle tutele che il legislatore del 2000 aveva predisposto per l'utilizzo dell'istituto.

Le correzioni introdotte con il d.lgs. n.276/2003, rimaste in vigore senza ulteriori integrazioni, anche nei più recenti interventi legislativi, hanno stabilito espressamente che le parti individuali concordino l'aumento della durata della prestazione per orari supplementari senza la preventiva autorizzazione della contrattazione collettiva, essendo condizione sufficiente il mero e solo consenso prestato dal lavoratore (v. art. 3, comma 3, d.lgs. n. 61/2000, modificato dall'art.46, comma 1, lett. f), d.lgs. n.276/2003).

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, ha fatto propendere anche per una interpretazione ancora più liberalizzante della fattispecie, nella parte in cui, è stato ammesso che, l'utilizzo del lavoro supplementare potesse avvenire anche in assenza di un espresso consenso del lavoratore, in via meramente impositiva7. La formulazione dell'art. 3, comma 3, d.lgs. n. 61/2000 (come modificato ex art. 46, comma 1, lett. f), d.lgs. n. 276/2003), in effetti, stabilisce che «l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo», senza, però, chiarire se, in presenza di previsioni della contrattazione collettiva, il consenso individuale del lavoratore fosse richiesto o meno. In senso positivo, si è schierata la dottrina più sensibile ai principi comunitari, che ha rilevato come la volontarietà del lavoratore, in tutti i casi di svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo parziale, sia un principio primario del dettato normativo

---

5 V. *contra,* M. BROLLO, *La riforma del lavoro a tempo parziale: le nuove flessibilità* in *LG*, 2004, III, 252 ss.

6 R. SANTUCCI, *Il part time nella nuova disciplina: dalla "flessibilità limitata" alla "precarietà"* in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO e L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema. Dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2004, 37 ss.; M. PAPALEONI, *Il nuovo part time nel settore privato e pubblico*, Torino, 2004, 145 ss.;

7 M. DELFINO, *Il lavoro part time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, Napoli, 2008, 311 ss..

della direttiva europea 97/81/CEE8. Nello stesso senso, ma per ragioni differenti, si è pronunciata altra parte della dottrina che ha percepito, dal carattere obbligatorio del lavoro supplementare, una violazione del tempo di non lavoro del prestatore, inteso come strumento da difendere per consentire al prestatore di svolgere altre attività lavorative integrative del suo reddito, e già assunto come valore da salvaguardare dalla giurisprudenza, per lo svolgimento di tutti i rapporti a tempo parziale9.

La lettura della disposizione, in linea con gli orientamenti assunti in ambito interno ed europeo, ha fatto sì che il carattere accessorio del consenso che in essa sembra ammettersi, fosse interpretato in maniera più garantista per il lavoratore, reputando tale condizione come superata nei soli casi in cui, dalla tutela collettiva fosse emersa la effettiva adozione di tutti i criteri predeterminati dal legislatore per l'utilizzo della fattispecie, ai sensi del comma 2, art. 3 d.lgs. n.61/2000, come modificato ex art. 46 comma 1 lett. e) d.lgs. n.276/2003 (in relazione alle ore massime di lavoro supplementare, alle causali legittimanti, alle conseguenze in caso di violazione10.

4. *Le clausole elastiche e flessibili: a) l'intervento della riforma Biagi e il revival della l. n. 247/2007*

Il percorso che la contrattazione collettiva ha intrapreso nell'ottica di dare attuazione ai rinvii demandatigli dalla fonte legale, per l'utilizzo delle clausole elastiche e flessibili, è stato ben più gravoso e irto di incertezze interpretative, di quanto lo sia stato quello relativo all'applicazione del lavoro supplementare. A rendere perennemente difficoltoso l'intervento delle parti sociali sul tema, sono state proprio le continue modifiche che, nel corso del decennio passato, hanno caratterizzato il coordinamento legale di tali istituti.

Ogni qualvolta il legislatore ha predisposto un intervento sul part time non è mai mancato di intervenire anche su questi due strumenti che, ricevendo una determinazione differente, a seconda del colore politico della maggioranza che li disponeva, sono divenuti oggetto di una ipertrofia normativa, incapace di dare certezze applicative ai datori di lavoro; i contrasti politici assunti sul tema, hanno fatto in modo di applicare e disapplicare le stesse misure e tutele, a seconda della compagine governativa, in un gioco che non ha giovato, né alla volontà sindacale di intervenire in modo coraggioso, disponendo con rigore del potere di intervento che le era stato attribuito, né alla intenzione delle parti individuali di scegliere il part time, e l'utilizzo della flessibilità funzionale, come alternativa al tempo pieno.

Il potere di autorizzare l'intervento individuale per la variazione della durata e della collocazione temporale della prestazione è stato negato alla contrattazione collettiva, a seguito dell'entrata in vigore

---

[8] C. ALESSI, *Part time e tecniche di incentivazione* in (a cura di), R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO e L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2004, 48 ss.; R. VOZA, *I contratti di lavoro ad orario «ridotto, modulato e flessibile», tra lavoro e disponibilità* in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge n. 30/2003*, Cacucci Editore, Bari, 2006, 333 ss.

[9] S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro tra dimensioni retributive e delimitazione dell'impegno lavorativo ordinario* in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, 648 ss.; M. BROLLO, *Le modifiche al d.lgs. n. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale* in M. BROLLO, M. G. MATTAROLO e L. MENGHINI, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, Ipsoa, Milano, 2004, 142 ss.

[10] R. DEL PUNTA, *Articolo 46. Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e integrazioni* in M. PEDRAZZOLI (diretto da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, 499 ss.; R. VOZA, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato e flessibile" tra lavoro e disponibilità* in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge n. 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 333 ss.; M. BROLLO, *Le modifiche al d.lgs. n. 61/2000 sul lavoro a tempo parziale* in M. BROLLO, G. MATTAROLO e L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, Iposa, Milano, 2004, 142 ss.

dell'art. 8, comma 2 *ter*, d.lgs. n.61/2000, come introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. s), d.lgs. n.276/2003, che ha riconosciuto alle parti individuali la legittimità ad adottare clausole elastiche (intese solo con l'intervento del 2003 come riferite all'aumento orario della prestazione nel part time verticale) o flessibili (introdotte per la prima volta a seguito della riforma del 2003, come clausole di variazione nella collocazione temporale della prestazione), anche in caso di completa assenza, sul tema, di regole collettive11; con la modifica dell'art. 3, comma 7, prevista con la l. n. 247/2007, al contrario, è stato consentito nuovamente l'intervento delle parti sociali, come fonte di legittimazione dell'utilizzo di tali strumenti, attraverso l'abrogazione dell'art. 8, comma 2 *ter*, d.lgs. n.61/2000 (come introdotto dall'art. 46, comma 1, lett. s) d.lgs. n.276/2003), che ha riproposto la fonte collettiva di livello nazionale, come artefice principale nella determinazione delle modalità e delle condizioni di utilizzo di entrambi gli istituti (v. art. 1 comma 44, lett. a), n.1) e 2) l. n. 247/2007)12.

5. *Segue: b) le ultime modifiche di cui alla l. n. 183/2011 e alla cd riforma Fornero*

Questa tendenza a tener ferma l'approvazione dei soggetti collettivi di livello nazionale come *conditio* essenziale all'utilizzo di tali strumenti, è rimasta in piedi, però, solo pochi anni, essendo stata rivista nuovamente con la l. n. 183/2011, cd. legge di stabilità per il 2012.

La necessità di nuove misure di incentivo alla crescita occupazionale, con le quali il governo tecnico presidiato dal prof. Monti ha recepito il suo incarico di risollevare il nostro paese dalla crisi economica che, ancora oggi, la tiene sotto scacco, ha avuto dei risvolti anche nell'adozione di misure più flessibili per l'utilizzo del lavoro a tempo parziale.

L'introduzione dell'art. 22, comma 4, l. n. 183/2011, che abroga l'art. 1, comma 44, lett. a) e b), l. n. 247/2007 è stata, di fatto, un ritorno al sistema di maggiore duttilità che caratterizzava l'impianto sul part time predisposto con il d.lgs. n. 276/2003; sono state, infatti, riscritte le previsioni in tema di clausole elastiche e flessibili, attraverso la abolizione del sistema di controllo della doppia chiave (vista l'abrogazione della lett. a) l. n. 247/2007), con la riduzione a due delle giornate di preavviso a favore del lavoratore (vista la abrogazione della lett. b), l. n. 247/2007), e riportando la regolazione degli istituti a quanto già era stato previsto con la riforma Biagi.

I termini nei quali veniva integrato l'utilizzo delle clausole elastiche e flessibili, attraverso il solo intervento individuale delle parti, anche essendo improntati sulla falsariga dell'antesignano d.lgs. n. 276/2003, si discostavano da questo, per la mancata reintroduzione del disposto dell'art. 8, comma 2 ter, d.lgs. n. 61/2000, come introdotto ex art. 46, comma 1, lett. s), d.lgs. n. 276/2003, (abrogato con la lett. c) art. 1, comma 44, l. n. 247/2007 e non riproposto con l'art. 22, comma 4, l. n. 183/2011), con il quale, per i pochi anni nei quali era rimasto vigente, fu ammesso che, con il solo consenso del lavoratore si potesse dare applicazione al più flessibile sistema di modifica della durata e della

---

11 D. GOTTARDI, R. BORTONE, C. DAMIANO, *Lavoro e precarietà. Il rovescio del lavoro*, 2004, Roma, Editori Riuniti, 89 ss.; *contra* R. VOZA, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato e flessibile" tra lavoro e disponibilità* in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge n. 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 333 ss..; A. ALAIMO, *Diritto di variazione dell'orario e «clausole elastiche» nel part time: al banco di prova nel settore pubblico le soluzioni applicate nel privato*, in *LPA*, 2000, I, 101 ss..

12 P. PASSALACQUA, *L'assetto del lavoro a tempo parziale a seguito degli ultimi interventi del legislatore* in *RIDL*, I, 555 ss.

collocazione della prestazione previsto dalla legge, anche in assenza di espresse disposizioni da parte delle parti sociali.

Nella logica delle disposizioni in vigore dal 2011, non sono, né previsti espressi riferimenti alla facoltà delle parti individuali di intervenire autonomamente, e senza la preventiva autorizzazione delle parti sociali, né tantomeno (e al contrario), si afferma come necessario, in chiave di autorizzazione, l'intervento di queste. Il ruolo cui è deputata la contrattazione collettiva nazionale rimane quello di prestabilire condizioni, modalità e limiti di esercizio del potere del datore di lavoro di variare la durata e la collocazione temporale della prestazione, ma in assenza di espresse previsioni che abbiano definito il potere di intervento come *conditio* necessaria all'utilizzo di tali istituti, l'interpretazione più corretta, per i casi di assenza di un contratto collettivo applicabile ovvero di mancata adozione del contratto da parte del datore, è sembrata quella che considera necessaria, oltre al consenso del lavoratore, la predeterminazione nel contratto individuale (per quanto compatibile) delle garanzie che il legislatore ha demandato alle parti collettive, e che in via sostitutiva, si è imposto fossero definite dal datore di lavoro, relative a: 1) condizioni e modalità con le quali è rimesso il potere di modifica della collocazione temporale; 2) condizioni e modalità per l'aumento della durata della prestazione; 3) limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione, e (con l'entrata in vigore della l. n. 92/2012) 3bis) condizioni e modalità che consentano di richiedere la eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche.

Il legislatore del governo tecnico che ha accompagnato l'Italia sino alle elezioni del primo governo della Terza Repubblica, ha proposto anche una seconda modifica all'impianto dell'istituto: la riforma Fornero è intervenuta sul lavoro a tempo parziale disponendo la reintroduzione del cd. diritto di ripensamento, inteso quale facoltà del lavoratore di revocare, a determinate condizioni, il consenso già prestato alla adozione delle clausole elastiche e flessibili.

Lo strumento, già previsto con il d.lgs. n. 61/2000, e successivamente abrogato con la riforma del 2003, veniva reintrodotto con l'art. 1, comma 20, lett. a), l. n.92/2012 che aggiungeva il numero 3bis all'art. 3, comma 7, della versione vigente del decreto n. 61, stabilendo che, accanto agli altri tre criteri di intervento della contrattazione collettiva, in materia di clausole elastiche e flessibili, fosse ammesso alle stesse parti sociali qualificate13, la predisposizione delle «condizioni e modalità per il lavoratore che voglia richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche stabilite ai sensi dello stesso comma 7, art. 3».

Ciò che ha inciso nella specifica scelta del legislatore di reintrodurre tale strumento, sono state le posizioni assunte dalle associazioni sindacali sino a quel momento, le quali, a seguito della abolizione del cd. diritto di ripensamento, avutasi con la riforma del 2003, ne avevano, comunque, riproposto l'utilizzo, per via collettiva facendo uso della legittimazione di cui all'art. 3, comma 7, n.1 e n.2 d.lgs. n. 61/2000, nella parte in cui tale disposizione ammette agli attori sindacali di introdurre «condizioni e modalità» per la modifica della durata della prestazione, facendo in sostanza rientrare da una porta secondaria quello che il legislatore del 2003 aveva inteso fare uscire da quella principale14.

---

13 v. art. 1 comma 3 nella versione vigente del d.lgs. n.61/2000.

14 S. BELLOMO, *Commento art. 46. Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.61 e successive modifiche e integrazioni* in M. PEDRAZZOLI (a cura di*), Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (Riforma Biagi)*, Cedam, Padova, 2004, 654 ss..

6. *L'intervento collettivo di livello prossimale a seguito dell'introduzione dell'art. 8 l. n. 148 del 2011*

I rinvii legali con i quali è stato ammesso che le associazioni sindacali integrino la fonte legale, in materia di lavoro a tempo parziale, hanno individuato specificamente i soggetti collettivi in tal senso ritenuti «qualificati». A differenza che nella previgente disciplina di cui all'art. 5, l. n. 863/1984, la novella del 2000 ha, infatti, classificato i sindacati legittimati alla stipula di contratti collettivi, stabilendo quale criterio di scelta, il maggior consenso ottenuto dalla singola o dalla coalizione di associazioni sindacali, rispetto a tutti i lavoratori interessati dall'intervento. L'art. 1, comma 3, d.lgs. n 61/2000, come modificato dall'art. 46, comma 1, lett. b) d.lgs. n.276/2003, ha attribuito, il potere «ai sindacati comparativamente più rappresentativi» a livello nazionale, di adoperarsi nella negoziazione collettiva di livello nazionale e territoriale, risolvendo a monte i problemi connessi alla presenza di una pluralità di contratti tutti applicabili alla categoria o al territorio; in particolare, con il meccanismo della «comparazione» si è riusciti a raffrontare in concreto, e non in termini assoluti, i sindacati da ritenersi rappresentativi, ritenendo applicabile l'accordo negoziale raggiunto dalle associazioni dotate di maggiore rappresentatività, ed in tal maniera, evitando che le parti individuali potessero decidere dell'accordo applicabile, sulla base del maggiore o minore favore che per esse ne deriva.

Ai sensi dello stesso comma 3, art. 1, d.lgs. n. 61/2000, come modificato nel 2003, è stato consentito, inoltre, che anche i contratti collettivi aziendali integrassero il disposto della legge: in particolare veniva attribuita alla legittimazione delle r. s. a., in applicazione dell'art. 19, l. n. 300/1970, ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie, elette secondo le regole interconfederali vigenti, l'intervento in materia di lavoro a tempo parziale, nel rispetto di quanto già previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva di livello nazionale.

Proprio sui poteri di intervento collettivo di livello aziendale (assieme a quello di livello territoriale), si sono avuti negli ultimi anni i maggiori cambiamenti: così, come è avvenuto per altri ambiti del diritto del lavoro, con l'art. 8, l. n. 148/2011, sono state modificate regole e termini di legittimazione dell'intervento dei contratti collettivi di prossimità.

A seguito dell'entrata in vigore di tale disposizione vi è stata una sostanziale inversione di tendenza nel rapporto tra la fonte collettiva di livello aziendale e la disciplina legale e collettiva di livello nazionale: i soggetti sindacali di livello aziendale (e territoriale) sono stati autorizzati a negoziare accordi validi a derogare, sia i contratti di livello nazionale, che la disciplina legale, e in linea con quanto previsto dalla legge al comma 2, lett. c), art. 8, l. n. 148/2011, tali interventi sono risultati ammessi anche in materia di part time, per il riferimento nella disposizione anche «ai contatti a orario ridotto, modulato e flessibile».

In sostanza, anche per il lavoro a tempo parziale, si è consentito che soggetti sindacali qualificati (associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero rappresentanze sindacali operanti in azienda), previo utilizzo di meccanismi di estensione *erga omnes* basati sul criterio maggioritario, possano, al fine di perseguire svariati obiettivi (tra i quali, in tema di part time, primeggiano «gestione delle crisi aziendali e occupazionale», «maggiore occupazione», «qualità

dei contratti di lavoro», «emersione del lavoro irregolare»), sottoscrivere specifiche intese in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle altre disposizioni legislative15.

La modifica a carattere sistematico proposta con l'art. 8, criticata, sia sotto il profilo del meccanismo di estensione soggettiva degli accordi, efficace anche nei confronti dei soggetti dissenzienti e non appartenenti alle associazioni stipulanti16, veniva introdotta nel mezzo del periodo di crisi che ha attanagliato il nostro paese già nel corso del 2011, ed è stata intesa come una delle principali risposte con le quali il governo italiano tentava di riacquisire credibilità e fiducia nei confronti delle istituzioni europee (tra cui la BCE).

La riferibilità di tale intervento, anche al contratto a tempo parziale ha, però, messo la dottrina nella condizione di confrontarsi sulla sua effettiva utilità: l'intervento delle parti sociali aziendali e territoriali, seppur richiesto al fine di contribuire al superamento della grave crisi economica, non è apparso «opportuno» in materia di part time; in applicazione della disposizione, per quanto sia possibile incentivare in misura maggiore l'utilizzo dell'istituto, con la previsione di misure di ulteriore vantaggio per la trasformazione del rapporto da full time a part time, in modo da contribuire alla crescita occupazionale, attraverso l'impiego di nuova manodopera negli orari di lavoro non svolto dal lavoratore a tempo parziale trasformato, più in generale, non sembrano potersi ottenere dei cambiamenti strutturali sulla fattispecie, in ragione della derivazione dei limiti che, la legge e la contrattazione collettiva nazionale hanno applicato, posti principalmente in attuazione della fonte comunitaria e nel rispetto dei vincoli costituzionali17.

L'applicazione del principio della volontarietà, ad esempio, già affermato nelle convenzioni OIL n. 175/1994 e nella direttiva europea 97/81/CEE, impone di non modificare *in pejus* la disciplina prevista a tutela del consenso del lavoratore, allo svolgimento della prestazione in modo ridotto, e, il livello di tutela garantito dal legislatore nazionale, in applicazione di tale principio, già risulta inferiore rispetto a quello richiesto in sede europea, non potendosi, pertanto, rendere oggetto di modifiche a carattere deteriore per il lavoratore con l'intervento della contrattazione collettiva di prossimità (in tema di lavoro supplementare, ovvero sul diritto di ripensamento per le clausole di variazione).

Sotto lo stesso profilo, l'intervento delle parti sociali prossimali deve confrontarsi con le tutele costituzionali su cui si fonda l'utilizzo degli strumenti di flessibilità funzionale. In applicazione dell'art. 36 Cost., si è consentito censurare la rimessione al datore di lavoro del potere di chiamata del prestatore, senza la preventiva predisposizione di coordinate temporali determinate o determinabili entro le quali esercitare tale richiesta18, e la difesa del tempo di non lavoro del lavoratore e delle necessità di integrazione del reddito del prestatore, sono state assunte, come elementi qualificanti del

---

15 cfr. sui problemi di legittimità costituzionale F. LISO, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»* in *CSDLE*, 2012, n.157, 29 ss.; G. FERRARO, *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo* in *QFMB*, Saggi e ricerche, 2011, n. 2/VI; *contra* A. MARESCA, *La contrattazione collettiva aziendale dopo l'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138* in *DRI*, 2012, I, 16 ss.; A. VALLEBONA, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva* in *MGL*, 2011, n. 10, 682 ss..

16 cfr. F. LISO, *op. cit.* , 10; in tema di poteri che rilasciati alle r. s. a. e alle r. s. u., in assenza di regole di legittimazione certe cfr. V. LECCESE, *Relazione* in XVII Congresso Nazionale dal 7 al 9 giugno 2012, Pisa, A. I. D. L. A. S. S., " *Il diritto del lavoro al tempo della crisi*"; A. PERULLI e V. SPEZIALE, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011 n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro* in *CSDLE*, 2011, n. 132, 33 ss..

17 R. VOZA, *Contratti a orario ridotto, modulato o flessibile* in F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga*, Ipsoa, Milano, 2012, 419 ss.

18 A. MARESCA, *Limiti costituzionali alla flessibilità del lavoro a tempo parziale*, *op. cit.*, 149 ss.

regime orario ridotto19: in tal senso, soprattutto in materia di flessibilità funzionale, ove maggiore vi è il rischio di ledere il tempo di non lavoro del prestatore attraverso una liberalizzazione eccessiva degli strumenti previsti, la contrattazione collettiva di prossimità è chiamata a rispettare gli *standards* stabiliti dal legislatore ed, eventualmente, già integrati dalla contrattazione collettiva nazionale, essendo questi riconducibili ad una lettura costituzionalmente orientata della fattispecie, che di fatto, non le consente ampi margini di manovra.

[19] M. DELFINO, *Il lavoro part time nella prospettiva comunitaria. Studio sul principio volontaristico*, *op.cit.*, 265 ss..