

Serissimi profili di incostituzionalità riguardano il lavoro a tempo parziale. L'articolo 46 del decreto delegato detta una riforma della disciplina sul part time.

La riforma ha come segno quello dell'incremento del ricorso al lavoro a tempo parziale. Molte lavoratrici sanno quanto sia difficile l'accesso a un contratto a orario ridotto, che consente loro di conciliare il lavoro professionale con la vita privata.

La riforma cerca di incrementare il ricorso al part time riducendo i vincoli e gli oneri del datore di lavoro; ma così facendo lo rende più difficile proprio per chi sceglie questa tipologia lavorativa per conciliare lavoro professionale con altre occupazioni: dalla cura di figli e familiari alla propria formazione scolastica e professionale.

In Italia, come in tutti i Paesi europei, il lavoro a tempo parziale è prevalentemente femminile. Lo sa la Corte di giustizia europea, secondo cui ogni discriminazione subita da parte di chi lavora a tempo parziale è discriminazione indiretta di sesso, dato che sono soprattutto le donne ad essere occupate con questa tipologia di lavoro.

Negli altri Paesi europei è molto più diffuso. Nel nostro Paese la sua introduzione non è mai stata coordinata con la indispensabile modifica dell'organizzazione del lavoro. Così il lavoro a tempo parziale resta residuale e pericoloso per lo sviluppo della professionalità e della carriera.

I cambiamenti che si cerca di introdurre con la riforma sono tanti e riguardano temi anche generali, tra cui il rapporto tra legge e contratto collettivo e tra contratto collettivo e contratto individuale.

Il decreto delegato indica strade strette e vincolate per la contrattazione collettiva. Ad esempio, prevede che in assenza di contrattazione collettiva subentri quella individuale. Nulla di male se non fosse che così facendo si ricatta il sindacato: se interviene, lo deve fare alle condizioni indicate dal decreto delegato; se non interviene, lascia il lavoratore solo di fronte al datore di lavoro. Di nuovo nulla di male se il lavoratore è "forte". Ma nel lavoro a tempo parziale il lavoratore è spesso "debole": o perché aspira a un contratto a tempo pieno o perché nel tempo liberato ha scelto o deve fare altro (si occupa di figli o di familiari oppure sta studiando, eccetera).

E le regole possono essere contenute anche in un contratto aziendale, stipulato con la rappresentanza sindacale dei lavoratori senza l'assistenza delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il contratto nazionale, in violazione della regola dell'ordinamento intersindacale voluta soprattutto dai datori di lavoro. Si tratta di un tentativo di alterare il rapporto tra contratto collettivo nazionale e contratto aziendale.

La riforma modifica le regole in materia di lavoro supplementare e lavoro straordinario e quelle in materia di clausole flessibili ed elastiche. Con le prime, il datore di lavoro può incrementare temporaneamente la durata della prestazione che si intendeva limitare; con le seconde, può modificare più stabilmente la distribuzione dell'orario, e con le terze modificare più stabilmente l'incremento di durata della prestazione (tranne nel caso del part time orizzontale, cioè quello in cui si lavora di meno dell'orario normale in tutti i giorni della settimana).

Tutto questo viene condotto con spregiudicatezza. Secondo il decreto delegato è possibile che non sia determinato il numero massimo di ore di lavoro supplementare su base giornaliera, ma anche annua. Certo lo farà il contratto collettivo. Ma questo significa che occorre un contratto collettivo. E basta la presenza di una regolamentazione contrattuale per superare la necessità che il lavoratore dia il proprio consenso allo svolgimento di lavoro supplementare.

Pare evidente il circolo vizioso che si cerca di provocare. Il sindacato non potrà rinunciare a regolare il lavoro supplementare, ma così facendo obbliga il lavoratore a svolgerlo. E non sempre questo è possibile, soprattutto da parte di chi ha chiesto di trasformare il lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale per dedicarsi ad altro.

Il decreto delegato è ancora più subdolo. Mantiene la garanzia che nessuno può essere licenziato perché si è rifiutato di svolgere lavoro supplementare, ma toglie quella che il rifiuto non può essere considerato infrazione alla disciplina. Ed è noto che la somma di sanzioni nell'arco di due anni può portare direttamente a un licenziamento.

Una delle maggiori novità riguarda la derubricazione delle clausole elastiche e l'introduzione delle nuove clausole elastiche.

Si tratta di una parte annunciata nel Libro bianco del governo dell'autunno del 2001, in cui si sostiene che le attuali clausole elastiche sono in realtà clausole flessibi-

È davvero paradossale che si cerchi di promuovere lo sviluppo del tempo parziale togliendo incentivi e rinviando la loro riforma



La riforma cerca di incrementare il ricorso al part-time riducendo i vincoli e gli oneri per il datore di lavoro, ma così facendo lo rende più difficile proprio a chi lo sceglie per conciliare lavoro e cura dei figli e familiari o formazione



Negli altri paesi europei è molto più diffuso. Da noi la sua introduzione non è mai stata coordinata con una indispensabile modifica dell'organizzazione del lavoro lasciandolo così residuale e penalizzando professionalità e carriera

# Il part-time con obbligo di tempi supplementari

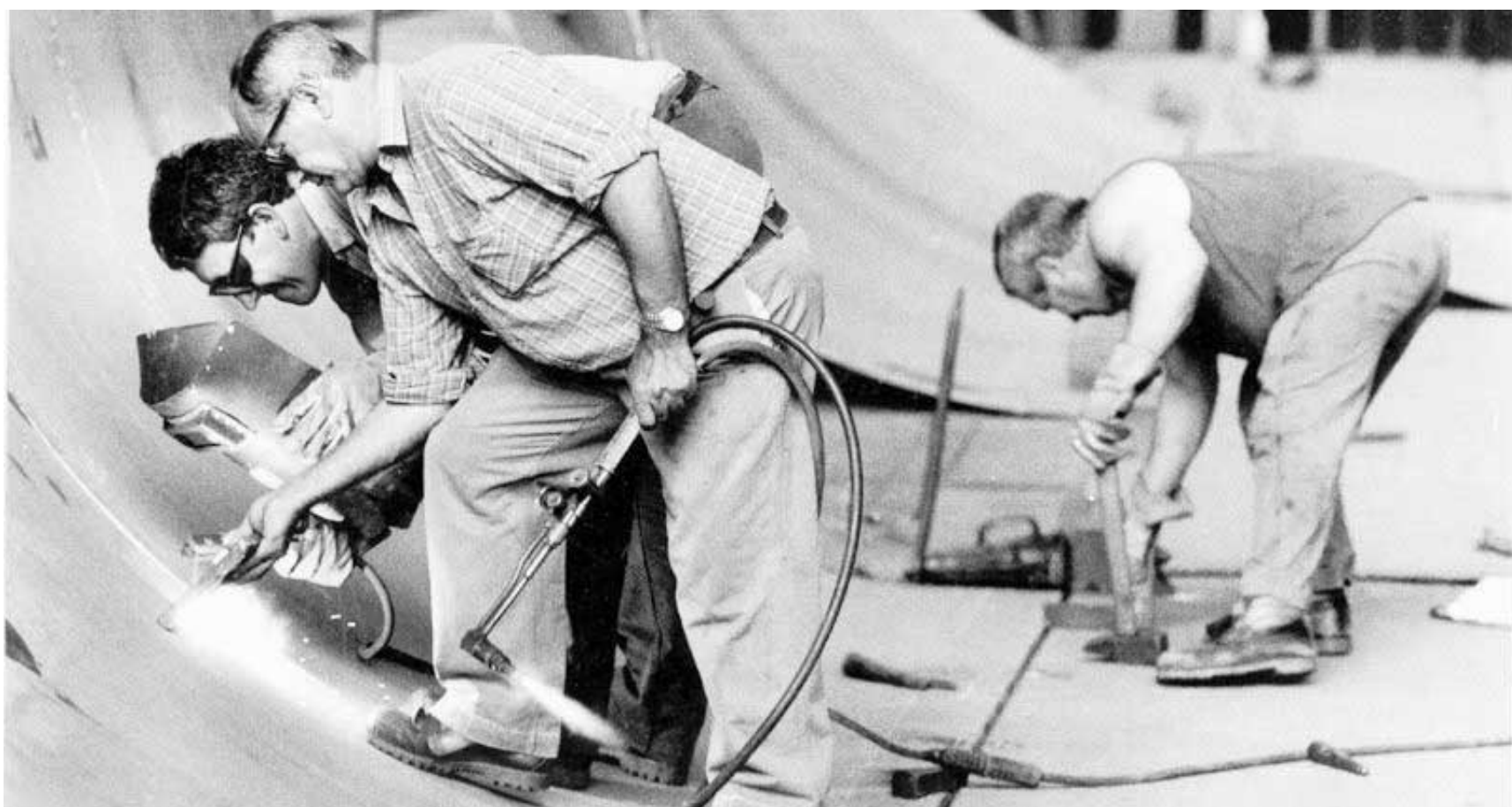


Foto di Riccardo De Luca



Qui accanto la locandina della Festa dell'Unità dedicata a lavoro e occupazione. La manifestazione si terrà alla Fiera di Genova dal 22 agosto al 15 settembre. Sarà l'occasione per approfondire la discussione e il confronto sulla riforma del lavoro voluta dal ministro Maroni e criticata aspramente da tutta l'opposizione.



Foto di Gabriella Mercadino

## la scheda

### Lavoro e famiglia è difficile tenerli insieme

Le donne sono una risorsa spreca? Secondo le ultime statistiche fornite da Eurostat, in Europa, il tasso di donne, nella fascia di età che va dai 25 ai 54 anni, che non sono nel mercato del lavoro professionale come occupate o disoccupate è quasi del 30%, mentre quello degli uomini non raggiunge il 10%. Questo risultato è la media tra la situazione dei paesi nordici più virtuosi e quella dei paesi dell'area mediterranea. Il record negativo è detenuto dall'Italia, con una percentuale superiore al 40%. Se guardiamo alla mancata presenza a motivo delle responsabilità familiari, in Svezia la percentuale non arriva al 2%, in Italia si supera il 30%. Con la riforma, la conciliazione e la redistribuzione dei ruoli saran-

no sempre più difficili. Si modifica la disciplina del part time per farlo diventare, così si legge nella relazione illustrativa, "il principale strumento per sostenere il processo di integrazione occupazionale delle lavoratrici". Come dire: questo è il lavoro per le donne! E come si fa? Si superano quelli che sono considerati inutili appesantimenti burocratici, ampliando gli spazi di ricorso al lavoro supplementare, anche senza il consenso della lavoratrice, e rendendo flessibile la distribuzione dell'orario concordato. Detto in altri termini: rendendolo più conveniente per il datore di lavoro. E per le lavoratrici? Certamente no! È dell'anno 2000 la legge che ha fatto nascere la grande speranza che la conciliazione e la redistribuzione dei ruoli sarebbero diventate il fondamento di nuove rela-

### L'OCCUPAZIONE NELLA FASCIA D'ETÀ 25/54 ANNI

	Occupati		Inattivi		Donne inoccupate a causa di impegni di famiglia
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
UE-15	92,4	72,3	7,7	27,7	17,6
Belgio	90,9	70,7	9,1	29,3	17,2
Danimarca	91,4	83,5	8,6	16,5	3,4
Germania	93,5	77,5	6,5	22,6	13,8
Grecia	94,0	61,3	6,0	38,7	33,8
Spagna	91,6	60,8	8,4	39,2	16,9
Francia	94,0	78,4	6,0	21,6	15,5
Irlanda	91,8	66,1	8,2	33,9	29,1
Italia	90,6	59,4	9,4	40,6	30,6
Lussemburgo	94,2	65,0	5,8	35,0	31,3
Paesi Bassi	94,0	74,2	6,0	25,8	16,5
Austria	93,5	76,9	6,5	23,1	17,6
Portogallo	92,7	78,1	7,4	21,9	14,2
Finlandia	91,0	85,3	9,0	14,7	6,8
Svezia	90,4	85,4	9,6	14,6	1,8
Regno Unito	91,3	76,3	8,7	23,7	14,1
Islanda	95,2	85,9	4,8	14,1	4,9
Norvegia	91,5	83,3	8,5	16,7	2,5

zioni di lavoro, che ci sarebbe stato il temperamento tra esigenze produttive ed esigenze delle persone, che la gestione delle risorse umane sarebbe diventata strumento prezioso per l'impresa.

Con la riforma, il rischio è che si incrementi l'esclusione delle donne che, una volta uscite dal mercato del lavoro per ragioni familiari, vi rientreranno soprattutto con lavori intermittenti e precari.

li, perché consentono esclusivamente la modifica della distribuzione (giornaliera, settimanale, mensile, annuale) dell'orario, come concordata al momento della stipulazione del contratto a tempo parziale (o della trasformazione in rapporto a tempo parziale di un rapporto a tempo pieno). Sempre secondo il Libro bianco, se si intende sviluppare il lavoro a tempo parziale occorre consentire anche la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa e questa diventa la vera clausola elastica.

Non si dimentichi che risale appena a un decennio fa la sentenza della Corte costituzionale che ha dichiarato illegittime le clausole che modificano la durata della prestazione a tempo parziale, osservando come la maggior parte di chi lavora a tempo parziale - e sono prevalentemente donne - lo fa perché svolge altro lavoro, e questo lavoro è in genere rigido.

Ed è soppressa la disposizione che consentiva la denuncia del patto da parte del lavoratore (cosiddetto diritto di ripensamento). Rispetto alla disciplina attuale, rimane solo l'obbligo del consenso scritto del lavoratore alle clausole flessibili (e a quelle elastiche nel part time verticale e misto), ma il lavoratore non può più recedere. Nel testo definitivo del decreto delegato, il Governo, di fronte alle numerose critiche, sembra intenzionato solo a introdurre una procedura volontaria di assistenza sindacale, al momento della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche.

Spetta ai contratti collettivi, anche aziendali, stabilire "condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può" chiedere la modificazione. Spetta ai contratti collettivi stabilire "i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa". E "in assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione" di tali clausole, "ai sensi delle disposizioni che precedono".

Cambia anche la disciplina destinata alla "tutela e incentivazione del lavoro a tempo parziale", compresa l'abrogazione della parte relativa ai benefici contributivi, in attesa della riforma più generale in discussione in Parlamento, con il disegno di legge n. 848 bis.

Dati i tempi della discussione parlamentare e la necessità di attendere il relativo decreto delegato, non si comprende l'abrogazione dell'attuale sistema di incentivi. Non sembra essere questa la strada per sostenere e sviluppare il lavoro a tempo parziale.

È davvero paradossale che si cerchi di promuovere lo sviluppo del tempo parziale togliendo gli incentivi attualmente previsti e rinviando sine die la loro introduzione riformata.

Ma è destinato a cambiare anche il sistema di calcolo dei lavoratori a tempo parziale. Attualmente il computo si fa in proporzione al tempo lavorato, con un'eccezione significativa per quanto riguarda l'esercizio dei diritti sindacali. In questo caso ciascuno conta come persona, indipendentemente dal tempo ridotto lavorato.

Con il decreto delegato il computo in proporzione (principio del pro rata temporis) diventa regola generale. E questo in contrasto con l'ordinamento comunitario, che chiede che la rigida proporzionalità si applichi solo "dove opportuno".

Un'ultima osservazione: la riforma della disciplina generale in materia di lavoro a tempo parziale non si applica al rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

Non serve essere giuristi per comprendere come il risultato che si raggiunge sia assurdo. Come si possono introdurre cambiamenti e abrogare disposizioni solo per i datori di lavoro privati? E quelli pubblici? Come possono continuare ad applicare una disciplina che nel frattempo è stata cambiata?

Tanti sono i timori e le perplessità che solleva la riforma.

Dato che però il lavoro a tempo parziale interessa soprattutto le donne, la critica diventa radicale: in queste condizioni, il part time non può più essere considerato uno strumento di conciliazione tra vita professionale e vita familiare o personale. Non è questa la strada per incrementare il tasso di occupazione femminile, come ci chiede l'Europa. Non si può pensare di incrementare l'occupazione a tempo parziale limitandosi a trasferire i vincoli dal datore di lavoro al lavoratore o, meglio, alla lavoratrice.

Donata Gottardi

La riforma non si applica al rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni. Il risultato che si raggiunge è assurdo

