

PIETRO ICHINO

AUTONOMIA INDIVIDUALE
E AUTONOMIA COLLETTIVA IN MATERIA
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.
UNA VERIFICA « SUL CAMPO »
NEL SETTORE BANCARIO

Estratto dalla
Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale
ANNO XXXVI - Fasc. 11 (1985) Parte I

SOCIETA' EDIZIONI GIURIDICHE DEL LAVORO - ROMA
1985

AUTONOMIA INDIVIDUALE E AUTONOMIA COLLETTIVA IN MATERIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Una verifica « sul campo » nel settore bancario ()*

Sommario: 1. — Un terreno nuovo di confronto e possibile conflitto tra interessi dei singoli lavoratori, del sindacato e degli imprenditori. 2. — I limiti dell'autonomia collettiva in materia di tempo di lavoro e la « riscoperta » del contratto di lavoro individuale. 3. — Gli interessi individuali suscettibili di tutela sul piano collettivo in materia di lavoro a tempo parziale. 4. — Una verifica sul campo: la disciplina collettiva del lavoro a tempo parziale nel settore del credito. 5. — Le disposizioni limitative. a) Limitazioni relative al campo di sperimentazione del lavoro a tempo parziale. 6. — *Segue.* b) Limitazioni relative alle modalità di determinazione dell'orario ridotto. 7. — *Segue.* c) Limitazioni inerenti alla durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo parziale. 8. — Disposizioni poste direttamente a tutela di interessi dei singoli lavoratori a tempo parziale. a) La parità di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo pieno. — *Segue.* b) La facoltà di opzione per il tempo pieno o per il tempo parziale da parte del lavoratore. 10. — *Lo ius variandi* dell'imprenditore in materia di estensione e collocazione temporale della prestazione ad orario ridotto e le relative limitazioni. 11. — Il diritto del sindacato all'informazione e al controllo. 12. — La contrattazione collettiva in materia di lavoro a tempo parziale nel settore delle Casse di risparmio. 13. — Considerazioni conclusive.

1. — Il lavoro a tempo parziale non è mai stato vietato nel nostro ordinamento; ma l'idea che si possa anche lavorare per poche ore al giorno, pochi giorni alla settimana o poche settimane ogni anno, ha incominciato a diffondersi solo recentemente nel nostro Paese, anche in conseguenza dell'intervento legislativo del 1984 (1), con il quale per la prima volta la materia è stata assoggettata ad una disciplina di carattere generale.

Per quel poco che ancora se ne sa, la nuova « cultura » del tempo parziale si è diffusa più rapidamente tra i lavoratori che tra gli imprenditori: alla domanda di *part-time* espressa dai primi non sembra corrispondere altrettanta disponibilità da parte dei secondi, almeno nelle

(*) È il testo scritto di una delle tre relazioni introdottrive al Convegno promosso in Viareggio, il 22 novembre 1985, dalla Cassa di risparmio di Lucca sul tema *Disoccupazione e nuove forme di accesso al lavoro nel mondo bancario.*

(1) D.L. 27 aprile 1984 n. 94 (non convertito in legge), art. 4; d.l. 29 giugno 1984 n. 273 (non convertito in legge), art. 5; d.l. 29 agosto 1984 n. 519 (non convertito in legge), art. 5; d.l. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984 n. 863, art. 5.

imprese di grandi e medie dimensioni. Ciò non sorprende: l'orario di lavoro inteso come « orario collettivo », come « orario normale », costituisce un fattore di semplificazione assai utile, quando non indispensabile, per l'organizzazione aziendale (2). L'orario ridotto può invece semplificare notevolmente la vita al lavoratore (più sovente alla lavoratrice) (3), ma può complicarla non poco all'imprenditore.

E può complicarla anche al sindacato: finché tutti i rapporti di lavoro nell'ambito di una categoria o di una azienda corrispondono ad un unico modello, ad un unico *standard* organizzativo e retributivo, è facile per il sindacato contrattare con la controparte nell'interesse di tutti i lavoratori; ma quando le modalità temporali — e quindi anche quelle retributive — dei singoli rapporti incominciano a diversificarsi, a personalizzarsi, è inevitabile che gli spazi in precedenza occupati dalla contrattazione collettiva vengano in parte erosi dalla contrattazione individuale. Così, mentre da un lato l'imprenditore conserva intatto il suo potere contrattuale, dall'altro lato invece il fronte si sgretola e il sindacato vede indebolirsi la propria capacità di controllo e rappresentanza dell'offerta di manodopera nella singola unità produttiva e nel mercato del lavoro in generale.

L'imprenditore avveduto non si lascia tuttavia lusingare più che tanto da questa prospettiva di sgretolamento del fronte sindacale all'interno dell'azienda. L'offerta di manodopera a *part-time* espressa dai suoi dipendenti e dal mercato del lavoro locale gli consentirebbe, sì, talvolta, di scavalcare il sindacato negoziando direttamente le condizioni di lavoro con i singoli interessati; ma al prezzo di una minore governabilità del processo produttivo.

Si determina così una situazione, per questo aspetto paradossale, di convergenza dell'interesse dell'imprenditore e dell'interesse del sindacato (all'uniformità degli orari di lavoro), in possibile contrapposizione con l'interesse del singolo lavoratore (all'adattamento del proprio orario di lavoro alle proprie esigenze personali e familiari).

Di qui gli accordi collettivi ormai sempre più numerosi — soprattutto aziendali, ma anche di settore, come quello stipulato lo scorso anno per il settore del credito, del quale ci occuperemo tra breve —, che tendono ad imporre una marcata uniformità dei rapporti di lavoro a tempo parziale nell'ambito del settore o dell'azienda: quando non si arriva ad istituire rigidamente un vero e proprio « orario ridotto normale », vengono quanto meno fissati dei limiti minimi e massimi di orario ridotto, mentre altre clausole stabiliscono sovente una percentuale massima di rapporti

(2) Sulla « funzione egualizzatrice dell'orario di lavoro » cfr. A. LYON CAEN, *ne Il seminario internazionale di Gontelas sul tempo di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, III, 123.

(3) In una banca di interesse nazionale, che ha cortesemente messo a disposizione i dati in proposito relativi ai propri dipendenti, risulta che l'orario ridotto è stato richiesto ed ottenuto nell'ultimo anno, in applicazione dell'accordo collettivo, da 179 donne e da 55 uomini. Il dato è ancor più significativo se si considera che il numero complessivo delle donne occupate presso la stessa banca è nettamente inferiore rispetto al numero complessivo degli uomini.

a tempo parziale rispetto agli organici dell'azienda e/o forme particolari di filtro o di controllo da parte delle rappresentanze sindacali.

Il sindacato, beninteso, dichiara di stipulare questi accordi nell'interesse dei lavoratori. Ma una domanda, a questo proposito, non deve essere elusa è possibile ricondurre ad unità concettuale (e contrattuale) gli interessi dei singoli lavoratori in materia di lavoro a tempo parziale? In altre parole: è possibile stabilire in astratto che cosa sia « meglio » e che cosa sia « peggio », in materia di lavoro a tempo parziale, *per ciascun lavoratore, ma in riferimento alla generalità dei casi* di un settore o di una azienda?

Dalla risposta a questa domanda discendono conseguenze assai rilevanti sia sul piano teorico che su quello pratico: il principio dell'inderogabilità in *pejus* del contratto collettivo è infatti basato sul presupposto che sia possibile individuare, in riferimento alla disciplina della generalità dei rapporti di lavoro nell'ambito di una determinata categoria, che cosa sia *pejus* e che cosa sia *melius*; ma se il *pejus* e il *melius* sono differenti da caso a caso, in relazione alle peculiari esigenze di ciascun lavoratore, quel presupposto viene meno.

Ed è appunto ciò che, a ben vedere, accade in materia di lavoro a tempo parziale: in questa materia non è possibile stabilire in astratto, cioè in riferimento alla generalità dei lavoratori interessati ad un orario ridotto, se sia « meglio » lavorare quattro ore al giorno piuttosto che cinque piuttosto che a giorni alternati, a settimane alternate, od altro. In realtà, la soluzione più soddisfacente per un lavoratore può essere del tutto insoddisfacente per un altro, anche a parità di qualifica e di inquadramento; al punto che, in numerosi casi, l'una o l'altra forma di organizzazione del tempo di lavoro può costituire la soluzione ideale per un lavoratore, ed essere invece per un altro lavoratore preclusiva della possibilità stessa di accesso al lavoro.

2. — Dove non sia possibile stabilire in astratto quale sia la disposizione « più favorevole » per il lavoratore, viene meno il presupposto logico essenziale dell'inderogabilità in *pejus* del contratto collettivo. Ne consegue, secondo logica — se è vero quanto abbiamo testé osservato —, che alle disposizioni collettive tendenti a stabilire dei limiti minimi o massimi di orario per il lavoro a tempo parziale non può attribuirsi il carattere dell'inderogabilità.

La libertà individuale di determinare (o concorrere a determinare con il datore di lavoro) *quanto* e come lavorare è, del resto, espressamente assicurata a tutti gli individui dall'art. 4 della Costituzione, che garantisce ad ogni cittadino il diritto — oltre che il dovere — di lavorare « secondo le proprie possibilità e la propria scelta ». Posto che in numerosi casi la possibilità stessa di inserimento del lavoratore nel tessuto produttivo è legata a modalità particolari di determinazione del tempo di lavoro, *diverse da persona a persona*, la norma costituzionale riconosce (e garantisce) tale nesso indissolubile che corre di fatto tra diritto al lavoro

e facoltà individuale di decidere quanto lavorare. In questa norma può e deve dunque essere identificato il fondamento positivo dell'autonomia privata dei singoli in materia di determinazione del tempo di lavoro, al di sotto dei limiti massimi di orario (posti a tutela della salute e del tempo libero del lavoratore); ed il rango costituzionale della norma stessa esclude, a mio avviso, che una limitazione delle prerogative negoziali del singolo lavoratore in questa materia possa trovare valido fondamento in una norma di legge ordinaria.

In questo quadro si colloca, e deve essere interpretata, la disposizione contenuta nell'art. 5, comma 3°, del d.l. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito in legge con l. 19 dicembre 1984 n. 863, che prevede la contrattazione collettiva di limitazioni alla facoltà di pattuizione individuale delorario ridotto, e punisce con una sanzione amministrativa assai severa, comminata al datore di lavoro, la violazione della clausola collettiva limitativa. Il legislatore sembra qui prendere nettamente posizione in favore di quell'incontro tra interessi sindacali e imprenditoriali in materia di lavoro a tempo parziale, del quale si è detto poc'anzi, « sacrificando » il possibile interesse confliggente del singolo lavoratore.

V'è dunque quanto meno un sospetto di contraddizione tra la norma in esame e la garanzia costituzionale individuale in materia di *quantità* del lavoro dedotto in contratto.

Quale che sia il giudizio in proposito, la nuova disposizione legislativa non può comunque — su questo punto i primi commenti dottrinali concordano (4) — considerarsi come fonte di inderogabilità delle clausole collettive limitative del lavoro a tempo parziale: da tali clausole discende soltanto un obbligo per gli imprenditori (a cui il contratto collettivo sia applicabile), per effetto del quale essi sono tenuti nei confronti della controparte sindacale a conformare la propria organizzazione aziendale a determinati vincoli. Ma le clausole stesse non producono sul rapporto individuale l'effetto tipico che è proprio delle disposizioni contenute nella parte del contratto collettivo: esse non si sostituiscono alla (né inficiano la piena validità della) clausola difforme contenuta nel contratto individuale.

(4) V. in proposito M. D'ANTONA, *Le misure alternative alla Cassa integrazione guadagni*, relazione al Convegno di Milano del 23 febbraio 1985, ora in *Quaderni di Lavoro* 80, n. 4, 1985, 52, dove l'A. parla della « difficoltà di coordinare il potere limitativo della contrattazione collettiva, anche di sindacati minori, con la libertà individuale di contratto (e di lavoro) che sia alla base della scelta di lavorare part-time » ed osserva che, se si accedesse all'idea dell'inderogabilità delle clausole collettive limitative di tale libertà, la contrattazione collettiva diventerebbe « espressione del monopolio degli occupati sugli accessi al lavoro (a tempo parziale) e come compressione dell'autonomia di scelta individuale su un aspetto centrale dell'espressione della personalità, cioè la quantità e il tempo di lavoro che si sceglie di impegnare ». Nello stesso senso E. D'AVOSSA (P. DUR, P.A. VARESI), *Contratti di solidarietà, formazione e part-time*, Milano, 1985, 113-114; P. ICHINO, *Il tempo della pretrazione nel rapporto di lavoro*, v. II, Milano, 1985, 331-341. Non prende posizione sul punto M.L. DE CRISTOFARO, *Il lavoro a tempo parziale*, in AA.VV., *Crisi occupazione, legge*, a cura di M.G. GAROFALO, Bari, 1985, 76-77.

Ne consegue la necessità di una rivalutazione, almeno dal punto di vista strettamente giuridico, del ruolo della negoziazione individuale in materia di determinazione del tempo di lavoro: si è parlato in proposito recentemente di una sorta di *metanoia* giuslavoristica, la cui necessità si manifesta non soltanto sul piano dell'interpretazione delle norme vigenti, ma anche su quello della produzione di nuove norme in sede legislativa e collettiva (5).

Può essere che — come presumibilmente accade nel settore che qui più ci interessa, cioè quello bancario —, dove un accordo collettivo vincoli l'imprenditore ad attenersi ad un modello standard di contratto di lavoro a tempo parziale, l'imprenditore stesso vi si attenga rigorosamente, confermando ad esso tutti i contratti individuali, poiché l'uniformità di questi rispetto al modello definito in sede collettiva corrisponde anche ad un'obbligatoria esigenza organizzativa dell'impresa. Ma la fonte negoziale diretta della determinazione dell'orario di lavoro, al di sotto del limite dell'orario normale applicabile nel settore, sarà sempre il contratto individuale e non quello collettivo.

3. — Quanto si è detto fin qui non significa che in materia di lavoro a tempo parziale il contratto collettivo non possa rispondere anche ad esigenze di tutela diretta di interessi individuali dei lavoratori, secondo lo schema tradizionale dell'inderogabilità *in pejus* della clausola collettiva e della sua sostituzione automatica alla clausola difforme eventualmente contenuta in contratti individuali.

Nel corso del già citato Seminario internazionale sui problemi giuridici inerenti al tempo di lavoro, svoltosi nel luglio di quest'anno, sono stati individuati diversi interessi individuali suscettibili di tutela sul piano collettivo (oltre che su quello legislativo), tra i quali innanzitutto:

— l'interesse alla *parità di trattamento* economico e « normativo » rispetto ai lavoratori a tempo pieno, e quindi in particolare alla *proporzionalità* della retribuzione rispetto alla quantità di lavoro prestato;

— l'interesse ad una *maggiorazione della retribuzione* rispetto a quella determinata secondo un rigoroso criterio di proporzionalità, in considerazione della eventuale maggiore produttività del lavoro ad orario ridotto;

— l'interesse alla *reversibilità* delle forme di organizzazione e determinazione del tempo di lavoro, cioè alla possibilità di passaggio dal tempo parziale al tempo pieno e viceversa, o da una forma di tempo parziale ad un'altra, in funzione delle mutevoli esigenze personali e familiari del lavoratore;

— l'esigenza di *protezione del lavoro a tempo parziale contro gli eventuali eccessi di elasticità* (variabilità dell'estensione) e di *flessibilità*

(5) V. la relazione di G. GRUGNI, ne *Il Seminario internazionale di Gouelas sul tempo di lavoro*, cit., 128.

(variabilità della collocazione) dell'orario di lavoro a discrezione del datore di lavoro (6).

Nel nostro ordinamento tali interessi sono in larga parte già tutelati dalla Costituzione (art. 36: parità di trattamento e proporzionalità della retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato) o dalla legge ordinaria (l. n. 863/1984, art. 5, comma 3-bis, in materia di reversibilità della riduzione dell'orario individuale; comma 4° in materia di lavoro supplementare). Ma v'è ancora largo spazio per un utile intervento protettivo della contrattazione collettiva.

4. — L'accordo del 26 ottobre 1984 sul lavoro a tempo parziale nel settore degli istituti di credito, intervenuto quando ancora le norme emanate dal Governo in forma di decreto-legge non erano state convertite in legge, è a tutt'oggi senz'altro l'esempio più rilevante di contrattazione collettiva su questa materia, sia per l'ampiezza del suo campo di applicazione (7), che per la completezza della disciplina in esso contenuta: le disposizioni oggi contenute sulla stessa materia in alcuni importanti contratti collettivi nazionali di settore (mi riferisco soprattutto a quelli per il settore del commercio, delle aziende tessili e delle cooperative di consumo) sono assai più scarse e meno articolate. Le disposizioni contenute nell'accordo per il settore del credito costituiscono pertanto il migliore campo di osservazione degli atteggiamenti dei soggetti dell'autonomia collettiva nei confronti del lavoro a tempo parziale, e l'esame critico del loro contenuto costituisce l'occasione ideale per verificare l'attendibilità delle considerazioni generali or ora svolte, oltre che per affrontare alcune questioni interpretative in qualche misura comuni a tutti gli accordi collettivi sulla stessa materia.

Le disposizioni contenute nell'accordo possono suddividersi in due categorie, corrispondenti ai due possibili ruoli della contrattazione collettiva in questa materia, di cui si è detto in precedenza:

— disposizioni rispondenti ad interessi del sindacato o ad interessi organizzativi delle imprese, in quanto tendenti ad uniformare i rapporti di lavoro a tempo parziale ad un modello *standard* o addirittura a limitarne la diffusione nel settore;

— disposizioni poste direttamente a tutela di interessi dei singoli lavoratori; alle quali si aggiungono le consuete disposizioni di carattere procedimentale.

Esaminiamo partitamente le clause dell'accordo classificabili nelle categorie così individuate.

(6) V. il « censimento » di tali interessi proposto nella relazione di sintesi di J.C. SCHIBERKAS, *Il Seminario internazionale*, cit., 125.

(7) Il campo di applicazione dell'accordo comprende tuttavia soltanto il settore degli Istituti di credito; non quello delle Casse di risparmio per il quale è in corso di negoziazione un accordo collettivo nazionale specifico, nulla prevedendo in materia di lavoro a tempo parziale il cml di settore, 9 marzo 1983 (ivi solo un accenno del tutto generico a questa materia nell'art. 60).

5. — Una prima serie di limitazioni in materia di lavoro a tempo parziale è contenuta nell'art. 3 dell'accordo: qui si « escludono » dal lavoro a tempo parziale « le posizioni di lavoro comportanti un grado », e quelle « non adeguatamente utilizzabili da parte dell'azienda ove eseguite per un tempo ridotto »; si stabilisce inoltre la percentuale massima dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al numero complessivo dei dipendenti: il 3% « per le domande di passaggio a tempo parziale presentate dal personale già in servizio »; il 2% « per le assunzioni dall'esterno di lavoratori a tempo parziale ».

Si pone, a proposito di queste disposizioni — così come a proposito delle disposizioni dello stesso tipo, che con notevole frequenza compaiono negli accordi aziendali sul *part-time* (8) — una questione preliminare assai rilevante: se cioè esse impongono un limite alla facoltà dell'imprenditore di pattuire, in corso di rapporto o all'atto dell'assunzione, l'orario ridotto con i propri dipendenti, o se invece esse devono essere interpretate, *sul presupposto che l'accordo obblighi l'impresa ad una certa disponibilità alla pattuizione dell'orario ridotto*, come limite di tale disponibilità. In altre parole, occorre chiedersi quale sia la parte nell'interesse della quale le clause in esame sono state inserite nell'accordo.

La formulazione letterale del testo contrattuale parrebbe, ad un primo esame, deporre senz'altro nel senso della prima soluzione. Ma da un esame più approfondito delle singole disposizioni risulta una loro sostanziale illogicità, se interpretate come limitazione della facoltà del datore di lavoro di pattuire l'orario ridotto.

Così, in riferimento all'esclusione del *part-time* per « le posizioni di lavoro comportanti un grado », e per le altre « prestazioni lavorative non utilizzabili da parte dell'azienda ove eseguite per un tempo ridotto », la ragione d'essere della clause sembra dover essere individuata senz'altro nell'interesse del datore di lavoro. D'altra parte, se questi stipula un contratto di lavoro a tempo parziale, ciò significa evidentemente che la prestazione dedotta in contratto è « utilizzabile da parte dell'azienda » ancorché « eseguita per un tempo ridotto », non essendovi giudice migliore di tale utilizzabilità che lo stesso datore di lavoro. Nel primo anno di applicazione dell'accordo, del resto, la riduzione dell'orario è stata pattuita negli Istituti di credito anche per le « posizioni di lavoro comportanti un grado », senza che alcuna questione venisse sollevata in proposito dai sindacati dei lavoratori (9): anche di questo comportamento delle parti in sede di attuazione dell'accordo deve tenersi conto nell'interpretazione dell'accordo stesso, a norma dell'art. 1362 c.c., 2° comma.

(8) Per una rassegna di tali accordi v. C. FRADORO, *Il part-time*, Milano, ult. ed. 1985, 159 ss.; M. MANICASTRI, A. RICCI, *Il part-time*, Roma, 1984, 184 ss.

(9) Nell'Istituto di credito di cui alla nota 3 risultano in forza al 30 settembre 1985 ben 150 dipendenti con grado di Capo-ufficio (4), Vice capo ufficio (36) e Capo sezione (110) (non è dato sapere, però, quanti di questi abbiano soltanto il grado, e quanti abbiano anche le funzioni corrispondenti a tali qualifiche). Tra i lavoratori a *part-time* si osserva in questa azienda addirittura — e ciò è davvero sorprendente —

Se ne può forse concludere che con la clausola in esame le parti hanno inteso stabilire, più che un vincolo per gli Istituti di credito, un programma di massima di sperimentazione del lavoro a tempo parziale; e che in particolare si è inteso esonerare gli Istituti stessi da tale sperimentazione nelle « posizioni di lavoro » ritenute incompatibili con lo svolgimento della prestazione ad orario ridotto.

Lo stesso non può dirsi, invece, in riferimento alla clausola istitutiva delle percentuali massime di rapporti a *part-time* rispetto al totale degli organici: qui, infatti, la ragione d'essere della disposizione contrattuale ben può essere individuata anche nell'interesse del sindacato, di cui si è detto nella prima parte della relazione, alla limitazione della diffusione del *part-time*. Tale clausola comporta pertanto un obbligo per gli Istituti di credito nei confronti delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo, la cui violazione è punita con la sanzione amministrativa di cui all'art. 5 della l. n. 863/1984 (ammesso che questa norma possa considerarsi costituzionalmente legittima) (10).

6. — L'art. 6 dell'accordo prevede, in materia di estensione temporale delle prestazioni ad orario ridotto, un limite generale massimo di 25 ore settimanali ed un limite minimo di 20 ore, ridotto a 10 ore per il personale ausiliario.

A proposito di questi limiti vale quanto si è detto in generale circa la ragion d'essere delle clausole collettive tendenti ad assicurare una più o meno marcata uniformità dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto ad un determinato modello *standard*: esse possono rispondere ad un interesse di parte imprenditoriale (semplificazione organizzativa) e/o ad un interesse del sindacato (prevenzione del rischio di diffusione della contrattazione individuale delle condizioni di lavoro, difesa del proprio ruolo negoziale); non possono invece essere intese come disposizioni poste a tutela di un interesse generalmente proprio di singoli lavoratori, poiché al contrario questi possono di volta in volta, a seconda delle diverse situazioni ed esigenze personali, avere interesse a che venga disatteso il limite massimo (con la fissazione, ad esempio, di un orario settimanale di 32 ore), oppure il limite minimo (con la fissazione, ad esempio, di un orario settimanale di 16 ore).

Già si è visto come, secondo l'orientamento della dottrina per ora prevalente, le clausole in esame non abbiano il carattere della inderogabilità: esse costituiscono soltanto la fonte di un obbligo a carico degli Istituti di credito nei confronti delle associazioni sindacali, e non determinano la nullità delle eventuali pattuizioni individuali difformi.

7. — L'art. 2 dell'accordo contiene una disposizione assai singolare,

una netta prevalenza dei lavoratori con qualifiche elevate rispetto agli impiegati dei due livelli inferiori (77), ai commessi (3) ed agli ausiliari (4).

(10) V. in proposito § 2.

a tenor della quale la pattuizione dell'orario ridotto deve intendersi *normalmente* soggetta ad un termine, decorso il quale, il rapporto di lavoro si trasforma di regola da *part-time* a *full time*. E' previsto che tale trasformazione avvenga « alla scadenza stabilita fra le parti, salvo che le parti stesse non ne stabiliscano la proroga » o che la riduzione d'orario sia stata concordata a tempo indeterminato; ma anche in questi ultimi casi, « in considerazione della novità dell'istituto le singole aziende si riservano la facoltà di valutare, entro il 31 dicembre 1985, l'opportunità di mantenere in essere i rapporti a tempo parziale che abbiano scadenza oltre tale data o che siano stati concordati senza scadenza alcuna ».

La diffidenza con cui ancora si guarda, da parte imprenditoriale, al lavoro a tempo parziale è qui esplicitata nel modo più eloquente; ma non altrettanto chiari sono i possibili effetti giuridici della clausola.

Nessun problema sembra porsi nel caso in cui il passaggio (o ritorno) dal tempo parziale al tempo pieno sia stato convenuto tra datore e prestatore di lavoro in modo esplicito, o implicitamente mediante il rinvio alla regolamentazione contenuta nell'accordo collettivo. Nel caso contrario non può invece darsi per scontata la prevalenza della clausola collettiva su quella individuale; ed anzi, se hanno fondamento le osservazioni svolte in tema di rapporti tra autonomia collettiva e autonomia individuale in materia di determinazione dell'orario al di sotto del limite massimo, deve ritenersi che la pattuizione individuale nel senso della riduzione dell'orario di lavoro a tempo indeterminato prevalga sulla disposizione contraria contenuta nell'accordo collettivo.

8. — Tra le clausole dell'accordo nelle quali deve ravvisarsi una normativa inderogabile posta direttamente a tutela di interessi dei singoli lavoratori vanno senz'altro annoverate quelle tendenti ad assicurare la parità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale e quelle tendenti ad assicurare o favorire la possibilità di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa, secondo le variabili esigenze del lavoratore. Qualche dubbio sorge invece sulla classificazione delle clausole che, tendenti in apparenza a limitare lo *ius variandi* dell'imprenditore in materia di estensione e collocazione temporale della prestazione ad orario ridotto, in realtà ben possono essere viste come fonte esse stesse di tale *ius variandi*.

La parità di trattamento e la proporzionalità del trattamento retributivo rispetto alla durata settimanale della prestazione lavorativa, sono assicurate dalle disposizioni contenute negli artt. 1 e 5 dell'accordo, che prevedono la piena applicabilità ai rapporti di lavoro a tempo parziale della maggior parte della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale per il settore del credito, « con gli adattamenti obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto ».

Tra tali « adattamenti » si segnalano in particolare per la loro razionalità ed opportunità quelli espressamente previsti negli artt. 1 e 5 in materia di ferie e permessi (dove si opta correttamente, in riferimento

al caso del c.d. *part-time* « verticale », per la soluzione del riproporzionamento *della durata* — e non della *retribuzione* — delle ferie e dei permessi, in materia di durata del periodo di addestramento previsto dal c.c.n.l. per i neo-assunti, in materia di rotazione delle mansioni (esclusa per i lavoratori a tempo parziale per evidenti esigenze organizzative aziendali), ed in materia di indennità di rischio e di lavoro in sotterraneo (art. 5, commi 2°, 3° e 4°).

Scompare nell'accordo (ottobre 1984) la disposizione contenuta nell'appendice n. 1 » del c.c.n.l. bancario (febbraio 1983), che attribuisce una maggiorazione del 25% sulla paga oraria agli « ausiliari ad orario ridotto nelle piazze con popolazione superiore a 100.000 abitanti, le cui prestazioni siano inferiori alle tre ore giornaliere ». Ma l'art. 10 dell'accordo fa salvo questo beneficio per il personale già in servizio prima della sua stipulazione.

Assai confuse, invece, e per certi aspetti addirittura contraddittorie, le disposizioni contenute nell'art. 4 in materia di computo del decorso del tempo ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto per malattia, scatti di anzianità, maturazione del diritto al preavviso di recesso, dove tra l'altro non viene operata la necessaria distinzione tra il caso della riduzione dell'orario giornaliero (c.d. *part-time* « orizzontale ») ed il caso della riduzione del numero dei giorni lavorativi nell'arco della settimana (c.d. *part-time* « verticale »).

9. — Uno degli aspetti più importanti dell'accordo collettivo in esame è costituito dalla disciplina in esso contenuta della possibilità di passaggio, in corso di rapporto, dal tempo pieno al tempo parziale, e viceversa, *nell'interesse del lavoratore* e su sua richiesta: l'attenzione dimostrata dalle associazioni sindacali nei confronti dell'esigenza di tutela di questo interesse dei lavoratori costituisce un fatto di grande rilievo, un « segno dei tempi » che non deve essere sottovalutato.

Anche qui affiora tuttavia un atteggiamento di prudenza (per non dire diffidenza) delle parti stipulanti nei confronti del lavoro a tempo parziale, e di netto favore per il tempo pieno: mentre il ritorno al tempo pieno dopo la riduzione d'orario (pattuita a tempo indeterminato in corso di rapporto) costituisce secondo l'accordo, decorsi due anni dalla pattuizione, un vero e proprio diritto del lavoratore, potendo l'impresa opporvisi soltanto in presenza di contrarie e comprovate « esigenze organizzative e produttive » (art. 8, 2° comma), il passaggio inverso dal tempo pieno al tempo parziale su richiesta del lavoratore è invece rimesso ad una decisione insindacabile dell'Istituto datore di lavoro (art. 3, comma 1°: « L'azienda... può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio »). I dipendenti che ne fanno domanda in corso di rapporto godono soltanto di un diritto di precedenza nel passaggio all'orario ridotto, rispetto all'assunzione di nuovo personale a tempo parziale (art. 3, comma 2°), assunzione che pure è del tutto facoltativa (ancora comma 1°).

Secondo le prime notizie di cui si dispone circa il periodo iniziale di applicazione dell'accordo, sono comunque assai rari i casi di nuove assunzioni di personale a tempo parziale da parte degli Istituti di credito, preferendo questi in genere limitarsi ad applicare la parte dell'accordo relativa alla riduzione dell'orario di dipendenti che ne facciano domanda in corso di rapporto, al fine di un complessivo ridimensionamento della forza-lavoro.

Per quel che riguarda il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno va poi osservato che la clausola contenuta nell'accordo (art. 8, 1° comma) è ora superata dalla norma contenuta nel comma 3-bis, inserito nell'art. 5 del d.l. n. 726/1984 dalla legge di conversione 19 dicembre 1984 n. 863, che attribuisce al lavoratore il diritto di precedenza nel ritorno al tempo pieno, rispetto a nuove assunzioni operate dal datore di lavoro, anche prima del decorso di due anni dall'inizio delle prestazioni ad orario ridotto ed indipendentemente dalla circostanza che tale riduzione sia stata pattuita in corso di rapporto o all'atto dell'assunzione.

10. — L'art. 6 dell'accordo contiene alcune disposizioni che limitano il potere dell'Istituto datore di lavoro di variare la collocazione o l'estensione temporale della prestazione lavorativa ad orario ridotto. Occorre però preliminarmente chiedersi, a questo proposito, se il potere limitato da queste disposizioni competerebbe all'imprenditore in assenza delle disposizioni stesse: se la risposta fosse negativa, ne deriverebbe che queste sono poste solo apparentemente nell'interesse dei prestatori di lavoro, ma sostanzialmente nell'interesse dei datori.

Chi scrive ha sostenuto in altra sede la tesi dell'inesistenza di uno *jus variandi* dell'imprenditore circa le modalità temporali (distribuzione ed estensione dell'orario) di svolgimento della prestazione lavorativa, salvo che il contratto, collettivo o individuale, preveda tale facoltà (11); ed il contratto collettivo nazionale per il settore del credito è uno di quelli che lasciano minore spazio alle decisioni unilaterali delle imprese in materia di orario. Ciò non significa, tuttavia, che le clausole in esame debbano essere schematicamente classificate come poste nell'esclusivo interesse delle imprese: esse possono anche dispiegare effetti di tutela dei lavoratori, limitando le possibilità del tempo di lavoro nell'interesse dell'impresa.

La disposizione contenuta nell'art. 6 sotto il n. 4 costituisce un interessante esempio di *jus variandi* attribuito all'imprenditore dal contratto collettivo in materia di orario di lavoro. Oggetto della possibile variazione è qui soltanto l'estensione giornaliera della prestazione, non l'estensione complessiva settimanale, che — se ben comprendiamo il senso della disposizione — deve restare sempre quella originariamente convenuta tra le parti: non si tratta dunque, a ben vedere, di un caso di elasticità

(11) *Il tempo parziale della prestazione nel rapporto di lavoro*, cit., v. I, 142-151, e v. II, 331-361.

quantitativa della prestazione di lavoro, bensì di un caso di flessibilità della collocazione temporale della prestazione nell'arco della settimana. Tale flessibilità — qualora comporti variazioni d'orario superiori a mezz'ora, è temperata da due condizioni: la sussistenza di « comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive », e l'onere del preavviso di almeno 30 giorni al lavoratore interessato. Quest'ultimo, se la riduzione d'orario è stata pattuita in corso di rapporto, può reagire alla variazione di entità superiore alla mezz'ora disposta dall'Istituto, pretendendo il ritorno al tempo pieno.

Quanto alla disciplina contenuta nell'accordo in materia di elasticità quantitativa della prestazione ad orario ridotto, cioè di lavoro supplementare, essa pare — ad un primo esame — bene ammonizzarsi con quanto è previsto in proposito dalla legge (art. 5, comma 4°), che vieta l'esecuzione di lavoro aggiuntivo rispetto a quello originariamente concordato tra datore e prestatore, salvo il caso di « diversa previsione dei contratti collettivi ... espressamente giustificata con riferimento a specifiche esigenze organizzative » (12): l'art. 6/5 dell'accordo prevede appunto che il lavoro supplementare possa essere richiesto al lavoratore — nei limiti quantitativi di cui già si è detto — soltanto in occasioni ben determinate: « operazioni di quadratura contabile e di chiusura » e « interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro ». Senonché qualcuno potrebbe obiettare che in un Istituto di credito le « operazioni di quadratura contabile e di chiusura » costituiscono, per così dire, il pane quotidiano degli impiegati, e che quindi la clausola collettiva in esame in realtà autorizza il ricorso al lavoro supplementare alla fine di tutti i giorni lavorativi, risultando così palesemente in contrasto con il severo dettato legislativo.

11. — L'interesse del sindacato a controllare il fenomeno del lavoro a tempo parziale trova espressione e tutela specifica in alcune clausole dell'accordo tendenti a garantire al sindacato stesso di non essere « tagliato fuori » nella fase di « gestione » dell'esperimento.

L'accordo attribuisce dunque al sindacato — attraverso le sue rappresentanze sindacali aziendali — il diritto ad essere informato dall'Istituto di credito circa le sue decisioni sulla instaurazione o prosecuzione dei rapporti ad orario ridotto, o sulla loro trasformazione in rapporti a tempo pieno (art. 2); tale diritto è poi ulteriormente specificato nell'art. 9.

L'accordo prevede inoltre che, nel caso di insorgenza di problemi inerenti all'applicazione della disciplina generale ai rapporti di lavoro a tempo parziale, con particolare riferimento all'applicazione delle « norme sulle libertà sindacali », « i problemi medesimi verranno rimessi all'esame delle parti contraenti ai fini di una soluzione consensuale ». La clausola

(12) Sulla ratio di tale divieto rinvio al mio recente scritto *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull'articolo 5 della l. 19 dicembre 1984 n. 863*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 253-258.

citata sembra accennare, più che ad un arbitrato, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale; essa costituisce comunque una conferma della tendenza in atto alla strutturazione di un sistema di soluzione in sede sindacale delle controversie di lavoro individuali e collettive (13).

12. — Il settore della Cassa di risparmio è ancora in attesa di un accordo nazionale sul lavoro a tempo parziale. L'unico caso di contrattazione collettiva su questa materia nel settore, a quanto risulta, è costituito dall'accordo aziendale stipulato il 7 giugno 1984 dalla Cassa di risparmi e depositati di Prato con le contrapposte organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Assai meno articolato rispetto all'accordo nazionale per il settore del credito, l'accordo aziendale pratese presenta tuttavia un contenuto sostanzialmente analogo a questo, contribuendo così a confermare l'analisi testé proposta degli interessi in gioco e delle tendenze in atto.

Anche in questo accordo aziendale, come del resto nella grande maggioranza degli altri di cui si ha conoscenza (14), viene stabilita una percentuale massima — qui al 7% — di rapporti a tempo parziale rispetto al totale del « personale in servizio » (art. 3, comma 1°).

L'accordo consente che l'Istituto accolga, « a sua discrezione », anche domanda di riduzione dell'orario da parte dei lavoratori in eccedenza rispetto a tale limite, purché siano motivate da « particolari esigenze di salute, famiglia od altri seri motivi » (comma 2°): una vera e propria limitazione della discrezionalità del datore di lavoro, che non si spiega se non con un interesse del sindacato ad evitare una diffusione incontrollata (in sindacalese: « selvaggia ») del *part-time*. Resta da chiedersi quali possano essere i motivi « poco seri » per la richiesta di riduzione dell'orario individuale: può considerarsi tale, ad esempio, il desiderio del lavoratore di dedicarsi intensamente ad uno sport, o ad un *hobby*? od il progetto di avvio di un'attività di lavoro autonomo da svolgersi contemporaneamente a quella di lavoro subordinato? o la decisione di due coniugi di accentrarsi di due mezzi stipendi per poter disporre di maggior tempo libero da passare insieme?

In realtà, se un lavoratore chiede la riduzione del proprio orario di lavoro, i motivi di tale richiesta possono anche essere giudicati « poco seri » in un'ottica tradizionale, ma sono certamente, dal suo punto di vista soggettivo, abbastanza « seri » per indurlo al sacrificio di una parte rilevante della propria retribuzione. E farebbe bene il sindacato a non pretendere di ... sindacare tale scelta.

Quanto all'estensione ed alla collocazione temporale del lavoro ad orario ridotto, l'accordo pratese è ancor più rigido dell'accordo per il setto-

(13) Su tale tendenza, e sul *Protocollo Iri - Sindacati* del 1984, che ne è per ora la più rilevante espressione, v. M. Pedrazzoni, *Sull'introduzione per via contrattuale di comitati consultivi paritetici nel gruppo Iri*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, 217-240.

(14) V. le rassegne citate nella nota 8.

re del credito: « La durata della prestazione lavorativa è determinata in cinque ore giornaliere da svolgersi in via continuativa e prevalentemente nelle ore antimeridiane » (art. 2, comma 1°). Ed anche questa scelta di negare qualsiasi margine alla negoziazione individuale in materia di durata e distribuzione dell'orario ridotto — scelta che non può spiegarsi soltanto in considerazione delle esigenze organizzative aziendali, poiché l'Istituto sarebbe comunque libero di rifiutare pattuizioni individuali contrastanti con tali esigenze — tradisce la preoccupazione del sindacato di impedire l'erosione del proprio ruolo contrattuale conseguente alla possibile diffusione della contrattazione individuale delle condizioni di lavoro.

Non mancano, nell'accordo di Prato le clausole poste invece a diretta tutela dell'interesse dei lavoratori a tempo parziale: viene loro garantita la piena parità di trattamento « normativo » rispetto al personale a tempo pieno (art. 5, comma 1, art. 7, comma 1 e la rigorosa proporzionalità del trattamento economico rispetto alla quantità del lavoro prestato; ed anzi, in deroga al principio di proporzionalità — se intendiamo bene il significato del 2° comma dell'art. 5 —, viene loro assicurato il privilegio del trattamento pieno per i periodi di ferie e di malattia.

Anche nell'accordo aziendale in esame compare una clausola di reversibilità della riduzione d'orario (art. 6), del tutto analoga nel suo contenuto rispetto a quella contenuta nell'accordo per il settore del credito, ed anch'essa ormai superata dal comma 3-bis dell'art. 5 della legge, più favorevole per i lavoratori interessati.

Diverso, invece, il contenuto dei due accordi in materia di lavoro supplementare. L'accordo di Prato sembra in un primo tempo vietarlo recisamente (art. 2, comma 2°: « Non è consentita la prestazione di lavoro oltre l'orario di cui al 1° comma »); ma subito appresso contraddice tale divieto consentendo addirittura all'Istituto datore di lavoro di « interrompere per brevi periodi il rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione ad urgenti necessità aziendali » (art. 3, ultimo comma): clausola, questa, che appare tuttavia in netto contrasto con la nuova disciplina legislativa della materia (l. n. 863/1984, art. 5, comma 4°).

13. — Se è vero — come riteniamo sia — che l'accordo collettivo dell'ottobre 1984 per il settore del credito e l'accordo aziendale di Prato, di pochi mesi precedente, rappresentano quanto di più e di meglio è stato contrattato in sede collettiva in materia di lavoro a tempo parziale nel nostro Paese (15), occorre convenire che il cammino da percorrere su questo terreno è ancora lungo e non facile.

Abbiamo visto come gli accordi esaminati costituiscono, sì, una importante « apertura » nei confronti del lavoro a tempo parziale e del principio — rilevantissimo sia sul piano teorico che su quello pratico — di variabilità dell'orario di lavoro in funzione delle variabili esigenze perso-

nali del lavoratore; ma come in essi prevalga ancora nettamente un atteggiamento di favore nei confronti del lavoro « normale », a tempo pieno, e la tendenza ad imporre anche in materia di orario ridotto un modello *standard* assai rigido.

Manca inoltre, in questi accordi, qualsiasi apertura nei confronti di esperienze nuove in materia di determinazione ed organizzazione dell'orario di lavoro, quali il *flexitime* (od orario flessibile nell'interesse del lavoratore) ed il *job-sharing* (continuità solidale della medesima obbligazione lavorativa in capo a due soggetti, liberi di distribuirsi a piacimento l'orario di lavoro) (16), che pure costituiscono il tentativo più avanzato di superamento della contraddizione fra tempo di lavoro e tempo di vita.

Le nuove tecnologie da un lato e la diffusione del benessere e della cultura dall'altro concorrono ad aprire nuove e sempre più differenziate possibilità di accordo tra esigenze della produzione ed esigenze personali dei singoli lavoratori; nuovi modi di integrazione della prestazione personale nel tessuto produttivo. Quelle che fino a qualche anno or sono potevano essere considerate « anomale », sempre meno possono continuare ad essere considerate tali: sono i concreti stessi di « normalità », di « durata normale » del lavoro, di « orario collettivo », che si avviano ad essere gradualmente superati.

Il mercato del lavoro degli anni novanta vedrà certamente crescere il « disordine » sia dal lato dell'offerta che dal lato della domanda di manodopera, e quindi la proliferazione di forme nuove di organizzazione del tempo di lavoro. Se la disciplina legislativa e quella collettiva del mercato e dei rapporti di lavoro pretenderanno di mettere ordine coattivamente in questo « disordine », imponendo l'uniformità dei singoli rapporti rispetto a modelli rigidi di organizzazione del tempo di lavoro, il risultato sarà probabilmente un progressivo restringimento dell'area del lavoro tutelato dalla legge e dal contratto collettivo: verrà infatti raf-

(16) Sulle due nuove figure dell'orario flessibile nell'interesse del lavoratore (o *flexitime*) e della continuità solidale dell'obbligazione lavorativa in capo a più lavoratori (o *job-sharing*) rinvio alla descrizione ed alla trattazione delle relative problematiche giuridiche svolta nella già citata monografia *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, v. II, rispettivamente 401-412 e 413-422. L'apparente « chiusura » della contrattazione collettiva nazionale, nel settore del credito, verso queste nuove forme di organizzazione dell'orario di lavoro non ha impedito la sperimentazione, in altro da qualche mese presso la Banca popolare di Verona in seguito ad un accordo aziendale, di una forma atipica di orario flessibile assai interessante, descritta nell'intervento di A. Fasol dirigente dello stesso Istituto, al Seminario su *Il tempo della prestazione lavorativa* svoltosi a Sreza il 31 maggio 1985 (in *Data management*, 1985, n. 3-4, 10). Costatato che l'automatismo delle carriere dei dipendenti aveva ormai ridotto ad una minoranza quelli tenuti a « rimbrare il cartellino » all'entrata ed all'uscita, la B.p.V. ha chiesto e ottenuto dalle r.s.a. il ripristino del controllo degli orari di entrata ed uscita anche per i dipendenti promossi alle categorie superiori, in cambio dell'attribuzione ai lavoratori della facoltà di scelta tra diversi « moduli » di orario di lavoro, e dell'introduzione di un limite di 30 minuti complessivi di tolleranza per i ritardi di ciascun lavoratore nell'arco di ciascun mese.

(15) Il riferimento è sempre al contenuto degli accordi aziendali di cui alle rassegne citate nella nota 8.

forzata la tendenza già in atto all'espansione dell'area del lavoro autonomo, ed incentivato ulteriormente il rifugiarsi di datori e prestatori di lavoro nella « zona franca » del lavoro irregolare. Risultato, questo, certamente deprecabile dal punto di vista del movimento sindacale; ma probabilmente, alla lunga, non desiderabile neppure dal punto di vista del mondo imprenditoriale.

PIETRO ICHINO