

Pubblichiamo di seguito l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale ed il testo della Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) C 175, 1994 in materia di part-time (in lingua inglese)

Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (Gazzetta ufficiale n. L 014 del 20/01/1998)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 4, paragrafo 2, vista la proposta della Commissione,

1. considerando che, sulla base del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, gli Stati membri, ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (qui di seguito denominati "Stati membri"), desiderosi di attuare la Carta sociale del 1989 hanno convenuto un accordo sulla politica sociale;
2. considerando che le parti sociali, in forza dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, possono richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati in base a una decisione del Consiglio, su proposta della Commissione;
3. considerando che il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che "la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale";
4. considerando che il Consiglio non ha deliberato sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza (1), né sulla modifica a tale proposta (2), né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro (3);

5. considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per promuovere l'occupazione e la parità di opportunità tra donne e uomini e hanno richiamato l'esigenza di adottare misure volte ad incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività;

6. considerando che la Commissione, in ottemperanza all'articolo 3 paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;

7. considerando che la Commissione, convinta a seguito di tale consultazione che un'azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;

8. considerando che le organizzazioni intercategoriale a carattere generale [Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE), Centro europeo dell'impresa pubblica (CCEP), Confederazione europea dei sindacati (CES)] hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 19 giugno 1996, che intendevano avviare il procedimento previsto all'articolo 4 dell'accordo sulla politica sociale; che esse hanno chiesto alla Commissione, con lettera congiunta del 12 marzo 1997, un periodo supplementare di tre mesi; che la Commissione ha concesso tale periodo;

9. considerando che il 6 giugno 1997 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro, conformemente all'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;

10. considerando che il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione (4), ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere convenzioni, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali;

11. considerando che le parti firmatarie hanno inteso concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo parziale enunciante i principi generali e le prescrizioni minime in materia di lavoro a tempo parziale; che esse hanno espresso la volontà di stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di

contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori;

12. considerando che le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo parziale, pur dichiarando di voler esaminare l'esigenza di accordi analoghi per altre forme di lavoro;

13. considerando che nelle conclusioni del Consiglio europeo di Amsterdam i Capi di Stato e di governo dell'Unione europea si sono vivamente rallegrati dell'accordo concluso dalle parti sociali in materia di lavoro a tempo parziale;

14. considerando che l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito dalla direttiva del Consiglio ai sensi dell'articolo 189 del trattato; che tale atto vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia alle autorità nazionali la scelta della forma e dei mezzi;

15. considerando che gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere meglio realizzati a livello comunitario, ai sensi dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità enunciati nell'articolo 3 B del trattato; che la presente direttiva non eccede quanto è necessario per raggiungere tali obiettivi;

16. considerando che, per quanto riguarda i termini impiegati nell'accordo quadro e non precisamente definiti in materia specifica, la presente direttiva lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità del diritto e/o delle prassi nazionali, come nel caso di altre direttive adottate in materia sociale che adoperano termini simili, a condizione che le definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;

17. considerando che la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva del Consiglio, conformemente alle proprie comunicazioni del 14 dicembre 1993 sull'attuazione del protocollo sulla politica sociale e del 18 settembre 1996 sull'andamento e sul futuro del dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ciascuna clausola dell'accordo quadro;

18. considerando che la Commissione ha elaborato la propria proposta di direttiva in ottemperanza all'articolo 2, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, il quale prevede che la legislazione in campo sociale "evita d'imporre obblighi amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese";

19. considerando che la Commissione, in linea con la sua comunicazione del 14 dicembre 1993 riguardante l'attuazione del protocollo (n. 14) sulla politica sociale, ha informato il Parlamento europeo sottoponendogli il testo della sua proposta di direttiva contenente l'accordo quadro;

20. considerando che la Commissione ha inoltre informato il Comitato economico e sociale;

21. considerando che la clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro dispone che gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli;

22. considerando che la clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro dispone che l'attuazione della presente direttiva non può giustificare alcun regresso rispetto alla situazione vigente in ciascuno Stato membro;

23. considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze;

24. considerando che l'articolo F, paragrafo 2 del trattato sull'Unione europea afferma che l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario;

25. considerando che gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva a condizione che essi prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prestabiliti dalla stessa;

26. considerando che l'attuazione dell'accordo quadro concorre alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 dell'accordo sulla politica sociale,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva è intesa ad attuare l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES) riportato nell'allegato.

Articolo 2

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi il 20 gennaio 2000 o procurano che entro tale data le parti sociali mettano in atto le disposizioni necessarie mediante accordi; gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo.

Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo comma, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi hanno adottato o adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Bruxelles, 15 dicembre 1997.

(1) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 6.

(2) GU C 305 del 5. 12. 1990, pag. 8.

(3) GU C 224 dell'8. 9. 1990, pag. 4.

(4) GU C 368 del 23. 12. 1994, pag. 6.

ALLEGATO

UNIONE DELLE CONFEDERAZIONI DELL'INDUSTRIA E DEI DATORI DI LAVORO
DELL'EUROPA (UNICE)

CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

CENTRO EUROPEO DELLE IMPRESE A PARTECIPAZIONE STATALE (CEEP)

ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Preambolo

Il presente accordo quadro è un contributo alla strategia globale europea per l'occupazione. Il lavoro a tempo parziale ha avuto, negli ultimi anni, importanti effetti sull'occupazione. Pertanto, le parti firmatarie del presente accordo hanno dedicato un'attenzione particolare a questa forma di lavoro. Le parti hanno intenzione di prendere in considerazione la necessità di ricercare accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibili.

Riconoscendo la diversità delle situazioni nei diversi Stati membri e riconoscendo che il lavoro a tempo parziale è caratteristico dell'occupazione in certi settori ed attività, il presente accordo enuncia principi generali e prescrizioni minime relative al part-time. Esso rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

Il presente accordo riguarda le condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, riconoscendo che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rinviano alle decisioni degli Stati membri. Nel quadro del principio di non-discriminazione, le parti firmatarie hanno tenuto conto della dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino del dicembre 1996, dichiarazione nella quale il Consiglio sottolineava, tra l'altro, la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro". Le parti firmatarie ritengono che tale dichiarazione debba essere resa operativa.

La CES, l'UNICE e il CEEP chiedono alla Commissione di sottomettere il presente accordo quadro al Consiglio, affinché questi, mediante una decisione, renda vincolanti queste prescrizioni negli Stati membri che hanno aderito all'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea.

Le parti firmatarie del presente accordo domandano che la Commissione, nella sua proposta finalizzata all'attuazione del presente accordo, chieda agli Stati membri che adottino le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio al più tardi due anni dopo l'adozione della decisione o di assicurarsi (1) che le parti sociali mettano in essere le disposizioni necessarie attraverso un accordo prima della fine del periodo indicato. Gli Stati membri possono, per tener conto, se necessario, di difficoltà particolari o di un'attuazione mediante contratto collettivo, disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla presente disposizione.

Senza pregiudizio per il ruolo dei tribunali nazionali e della Corte di giustizia, le parti firmatarie del presente accordo chiedono che ogni questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo venga rimessa in primo luogo a loro da parte della Commissione perché possano fornire il loro parere.

Considerazioni generali

1. Visto l'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo (n. 14) sulla politica sociale annesso al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 3, paragrafo 4 e l'articolo 4, paragrafo 2;
2. considerando che l'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale prevede che gli accordi conclusi a livello comunitario siano messi in atto, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, attraverso una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;
3. considerando che la Commissione, nel suo secondo documento di consultazione sulla flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori ha annunciato la sua intenzione di proporre una misura comunitaria giuridicamente vincolante;
4. considerando che le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di promuovere l'occupazione e le pari opportunità tra donne e uomini e hanno auspicato l'assunzione di misure che abbiano come obiettivo un "aumento dell'intensità occupazionale della crescita, in particolare attraverso un'organizzazione del lavoro più flessibile che risponda tanto agli auspici dei lavoratori quanto alle esigenze della concorrenza";
5. considerando che le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l'accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese;

6. considerando che il presente accordo rinvia agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità di applicazione di tali principi generali, delle prescrizioni minime e delle disposizioni ivi contenute, al fine di tener conto della situazione in ogni Stato membro;

7. considerando che il presente accordo prende in conto la necessità di rispondere alle esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia della Comunità e di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici che impediscano la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

8. considerando che le parti sociali si trovano nella posizione migliore per trovare soluzioni corrispondenti ai bisogni dei datori di lavoro e dei lavoratori e che, di conseguenza, deve essere loro assegnato un ruolo centrale nell'attuazione e nell'applicazione del presente accordo,

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONCLUSO IL PRESENTE ACCORDO:

Clausola 1: Oggetto

Il presente accordo quadro ha per oggetto:

- a) di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale;
- b) di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori.

Clausola 2: Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro.

2. Gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali a livello appropriato conformemente alle prassi nazionali relative alle relazioni industriali, possono, per ragioni obiettive, escludere totalmente o parzialmente dalle disposizioni del presente accordo i lavoratori a tempo parziale che lavorano su base occasionale. Queste esclusioni dovrebbero essere riesaminate periodicamente al fine di stabilire se le ragioni obiettive che le hanno determinate rimangono valide.

Clausola 3: Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

- 1) "lavoratore a tempo parziale", il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) "lavoratore a tempo pieno comparabile", il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

Qualora non esistesse nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettuerebbe con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Clausola 4: Principio di non-discriminazione

1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive.
2. Dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis".
3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali.
4. Quando ragioni obiettive lo giustificano, gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali, e/o le parti sociali possono, se del caso, subordinare l'accesso a condizioni di impiego particolari ad un periodo di anzianità, ad una durata del lavoro o a condizioni salariali. I criteri di accesso dei lavoratori a tempo parziale a condizioni di impiego particolari dovrebbero essere riesaminati periodicamente tenendo conto del principio di non-discriminazione previsto alla clausola 4.1.

Clausola 5: Possibilità di lavoro a tempo parziale

1. Nel quadro della clausola 1 del presente accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno:
 - a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso,

eliminarli;

b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli.

2. Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato.

3. Per quanto possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione:

a) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale che si renda disponibile nello stabilimento;

b) le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo parziale ad un lavoro a tempo pieno o di aumento dell'orario, se tale opportunità si presenta;

c) la diffusione in tempo utile di informazioni sui posti a tempo parziale e a tempo pieno disponibili nello stabilimento, in modo da facilitare il trasferimento da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale e viceversa;

d) le misure finalizzate a facilitare l'accesso al lavoro a tempo parziale a tutti i livelli dell'impresa, ivi comprese le posizioni qualificate e con responsabilità direzionali, e nei casi appropriati, le misure finalizzate a facilitare l'accesso dei lavoratori a tempo parziale alla formazione professionale per favorire carriera e mobilità professionale;

e) la diffusione, agli organismi esistenti rappresentanti i lavoratori, di informazioni adeguate sul lavoro a tempo parziale nell'impresa.

Clausola 6: Disposizioni per l'attuazione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel presente accordo.

2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce giustificazione valida per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori nell'ambito coperto dal presente accordo e ciò senza pregiudizio per il diritto degli Stati membri e/o le parti sociali di sviluppare, tenuto conto dell'evoluzione della situazione, disposizioni legislative, normative o contrattuali differenti, e senza pregiudizio per l'applicazione della clausola 5.1 purché il principio di non-discriminazione contemplato alla clausola 4.1 sia rispettato.

3. Il presente accordo non reca pregiudizio al diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, ivi compreso il livello europeo, contratti che adattino e/o integrino le sue disposizioni in modo da tener conto dei bisogni specifici delle parti sociali interessate.

4. Il presente accordo non reca pregiudizio alle disposizioni comunitarie più specifiche, in

particolare a quelle relative alla parità di trattamento o alle pari opportunità uomo/donna.

5. La prevenzione e la composizione di controversie e ricorsi che derivino dall'applicazione del presente accordo saranno affrontate conformemente alla legge, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali.

6. Se una delle parti ne fa richiesta, le parti firmatarie rivedranno il presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio.

(1) Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4 dell'accordo sulla politica sociale del trattato che istituisce la Comunità europea.

C175 Part-Time Work Convention, 1994

Convention concerning Part-Time Work (Note: Date of coming into force: 28:02:1998.)

Convention:C175

Place:Geneva

Session of the Conference:81

Date of adoption:24:06:1994

See the ratifications for this Convention

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term *part-time worker* means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
- (b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
- (c) the term *comparable full-time worker* refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;
 - (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;
- (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation.

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
- (b) termination of employment;
- (c) paid annual leave and paid public holidays; and
- (d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

(a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;

(b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

(a) periodically review the thresholds in force;

(b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

(a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;

(b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;

(c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the

degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another

period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciations registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references

Conventions: (C100) Equal Remuneration Convention, 1951

Conventions: (C111) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

Conventions: (C156) Workers with Family Responsibilities Convention, 1981

Conventions: (C168) Employment Promotion and Protection against Unemployment

Convention, 1988 Recommendations:(R165) Workers with Family Responsibilities

Recommendation, 1981

Recommendations:(R169) Employment Policy (Supplementary Provisions)

Recommendation, 1984

Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organization

inizio pagina

Testo della lettera inviata dalla Cgil al Ministro del Lavoro e ai Presidenti delle Commissioni lavoro della Camera dei Deputati e del Senato sullo schema di decreto legislativo sul part-time.

In merito allo "Schema di decreto legislativo" in materia di part-time che ci è stato consegnato in occasione della riunione del Comitato sulla Delegificazione lo scorso 17/12 attualmente all'esame delle Commissioni Parlamentari in indirizzo, facciamo rilevare quanto segue.

Posto che, per ciò che riguarda il metodo, abbiamo avuto motivo di esprimere la nostra ferma critica per la mancata risposta del Governo alla nostra richiesta che ci fossero fissati i termini per un avviso comune, considerando peraltro che la direttiva europea recepisce a sua volta un avviso comune, accediamo pertanto ad esprimere osservazioni sul testo predisposto dando per scontato che si tratti di una procedura unicamente motivata da una concatenazione di eventi da considerare del tutto eccezionale e perciò non più ripetibile.

In sede preliminare confermiamo ancora una volta di ritenere indispensabile dare seguito all'art. 13 della 196/97, mediante il relativo decreto di attuazione, individuando le necessarie risorse finanziarie ripristinando la voce del Fondo per l'Occupazione originariamente destinata a questo scopo. Si tratta infatti di una norma che raccoglie uno degli elementi fondamentali e qualificanti del Patto per il Lavoro (o "Pacchetto Treu") e rappresenta lo strumento chiave per cogliere a pieno tutti i possibili effetti occupazionali

degli interventi in materia di rimodulazione di orari, di cui il part-time è un caso particolare, rilevante ma non esaustivo.

Riteniamo inoltre che la convenzione OIL in materia di part-time possa e debba essere ratificata in tempi brevi. Il ritardo nella ratifica non è meno grave di quello in materia di direttive UE che, tra l'altro, la convenzione OIL, del 1994, precede di tre anni, avendone in gran parte fornito l'impianto. La ratifica non è atto particolarmente impegnativo sul piano politico e sancisce la maggior parte dei principi attorno a cui insiste il decreto legislativo in esame.

Nel merito del testo facciamo osservare innanzitutto che, assumendo che questo decreto rappresenti l'occasione migliore per risolvere ogni possibile dubbio interpretativo nell'ottica (fissata dalla direttiva UE) di rimuovere ostacoli e vincoli legislativi, riteniamo che lo si possa considerare la sede giusta per mettere ordine e chiarezza nella questione del diritto al godimento dei trattamenti previdenziali in materia di disoccupazione involontaria. Il tema è oggetto attualmente di un esteso contenzioso regolato di recente in via giurisprudenziale dalla Cassazione (sentenza n. 1141 depositata il 10/2/1999). Si deve stabilire che il soggetto, impiegato a tempo parziale, che abbia titolo a godere di trattamenti di disoccupazione (ivi compresa la mobilità o l'assegno per LSU) mantiene tale diritto in proporzione alla differenza tra le ore lavorate e quelle previste per il contratto a tempo pieno, quale che sia la forma del contratto a part-time (verticale o orizzontale), con la sola esclusione dei cassaintegrati a orario ridotto in quanto, avendo subito "una riduzione collettiva e temporanea nel loro orario normale di lavoro per ragioni economiche, tecniche o strutturali", non sono da considerare part-time secondo la convenzione OIL. Tra l'altro, la dichiarazione del Consiglio europeo (Dublino, dicembre 1996) sottolinea la necessità di rendere i sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale capaci di adattarsi ai nuovi modelli di lavoro e di offrire una tutela sociale appropriata alle persone assunte nel quadro di queste nuove forme di lavoro". La bozza di decreto (articolo 9, comma 3) contiene una previsione molto parziale, riferita alla indennità di mobilità. Appare opportuno uno specifico articolo per i trattamenti previdenziali in materia di disoccupazione e mobilità (eventualmente integrati dalla formula canonica "in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali).

Articolo 1. Comma 2. Lettera a) Anziché prevedere l'ipotesi di un "datore di lavoro ... non tenuto all'applicazione di alcun contratto collettivo di lavoro" è preferibile fare riferimento al "contratto di lavoro applicato" ovvero al "lavoratore a tempo pieno comparabile" (convenzione OIL)

Articolo 2. Comma 1. Il termine di comunicazione deve essere raccordato con quello previsto in generale dalla normativa sul collocamento. In base al testo attualmente all'esame degli organi di controllo (Capo 3. Assunzioni dei lavoratori. Articolo 6, Obblighi dei datori di lavoro in materia di collocamento. Comma 2), occorre prevedere cinque giorni anziché quindici (principio di non discriminazione). Occorre inoltre fare riferimento "al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro" anziché alla direzione provinciale del lavoro competente, giusto il trasferimento di competenze completato lo scorso 25 novembre 1999.

Per il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e la flessibilità, il decreto non garantisce tutele sufficienti per assicurare il rispetto dei principi di volontarietà e di non discriminazione e per scongiurare il rischio di comportamenti opportunistici delle aziende. In particolare si deve prevedere un "tetto massimo, proporzionale alla durata della prestazione in misura ragguagliata al tetto stabilito per i contratti a tempo pieno", entro cui i contratti possono ulteriormente limitare il "numero massimo delle ore di lavoro supplementare" (articolo 3, comma 2, lettera a) e si deve fare riferimento esplicito al limite legale della giornata lavorativa. Inoltre riteniamo si debba prevedere che (art. 3, comma 6) i contratti collettivi "stabiliscono criteri e modalità per... il consolidamento" (anziché "possono stabilire") e che la misura della maggiorazione (comma 8) "sia in ogni caso proporzionata alla disponibilità di tempo di cui il lavoratore è privato in conseguenza della accettazione delle clausole elastiche"

Si devono infine rimarcare alcune specificità settoriali:

a) agricoltura; va abrogata la norma specifica (articolo 7), in quanto non si comprende assolutamente per quali aspetti la disciplina debba essere regolata in agricoltura diversamente da come i contratti collettivi la regolano negli altri. Se viceversa vi fossero principi che, pur fissati dalla legge, non sarebbero applicabili deve dire la legge stessa quali siano;

b) trasporti; viceversa, stante il quadro normativo attuale, che peraltro il sindacato è impegnato a superare, va prevista l'esclusione in considerazione del fatto che per le materie riguardanti i regimi di orari vige attualmente una specificità per i trasporti, nei termini di una esclusione;

c) pubblico impiego; la normativa attuale non prevede alcuna forma di lavoro supplementare, anche in considerazione della impossibilità di prevedere l'istituto del consolidamento; si deve perciò prevedere una normativa specifica, rinviando al D. Lgs.

29/93