



Prot. Nr. RC/3774/41.02.01/SF

Ihr Z./Vs. rif.:

Bozen/Bolzano April/aprile 2004

Sachbearbeiter/funzionario:

Tel.:

An die Arbeitgeberverbände
Alle Associazioni dei datori di lavoro

An die Arbeitnehmerverbände
Alle Associazioni sindacali dei lavoratori

z.Kts. An die Berufskammer der Arbeitsrechtsberater
p.c. Al Consiglio dei consulenti del lavoro

ihre Sitze/loro sedi

RUNDSCHREIBEN - CIRCOLARE

Neue Bestimmungen zum Teilzeitvertrag

1. Rechtsquelle

Mit Legislativdekret vom 10. September 2003, Nr. 276, wurde das Legislativdekret vom 25. Februar 2000, Nr. 61, über die Teilzeitbeschäftigung in einigen wesentlichen Punkten abgeändert. Das vorliegende Rundschreiben soll einen Gesamtüberblick gewähren.

2. Definition

Als Teilzeitvertrag wird jener Arbeitsvertrag bezeichnet, in dem die von den Vertragspartnern vereinbarte Arbeitszeit unter jener liegt, die vom Arbeitszeitgesetz oder, sofern geringer, vom geltenden Kollektivvertrag für Vollzeitarbeitsverhältnisse vorgesehen ist und der Arbeitgeber die entsprechende Beitragsreduzierung beansprucht.

Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist horizontal, wenn die Arbeitszeitreduzierung

Nuova disciplina del contratto a tempo parziale

1. Fonte legislativa

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha modificato alcuni punti essenziali del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale. La presente circolare fornisce un quadro complessivo sullo stesso.

2. Definizione

Si considera a tempo parziale quel rapporto di lavoro in cui l'orario di lavoro convenuto dalle parti risulti inferiore all'orario normale previsto dalla legge sull'orario di lavoro oppure quello eventualmente minore previsto dal vigente contratto collettivo e il datore di lavoro si avvalga della facoltà di ridurre proporzionalmente i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione



den täglichen Stundenplan betrifft. Wenn die Arbeitsleistungen dagegen nur in bestimmten Zeitabschnitten der Woche, des Monats oder des Jahres für die volle Arbeitszeit erfolgen, handelt es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis vertikaler Art. Die Kombination der beiden Vertragsarten kann frei vereinbart werden, sofern der anwendbare Kollektivvertrag nichts anderes festlegt.

Die Regelung des Teilzeitvertrages gilt auch für die Arbeitsverhältnisse mit den öffentlichen Verwaltungen, mit Ausnahme der Sonderregelungen des öffentlichen Dienstes.

3. Vertragsform und Vertragsinhalt

Der Teilzeitvertrag ist schriftlich abzuschließen, damit die Vereinbarungen bewiesen werden können. Fehlt die schriftliche Form, ist der Beweis des Teilzeitvertrages durch Zeugen möglich; ist dies nicht möglich, kann auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis in ein Vollzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden und zwar ab dem Datum der gerichtlichen Feststellung über das Fehlen des Schriftstücks.

Der Teilzeitvertrag kann auch sogenannte „elastische“ oder „flexible“ Klauseln enthalten. Falls die Vereinbarung der elastischen oder flexiblen Klauseln nicht an Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrag angelehnt werden kann, können die Vertragsparteien diese im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei vereinbaren. Die aufgrund von elastischen oder flexiblen Klauseln erbrachten Arbeitsleistungen begründen, bei Missachtung der Notwendigkeit einer ausdrücklichen Vereinbarung, der festge-

d'orario è effettuata in relazione all'orario di lavoro giornaliero. Se le prestazioni lavorative vengano svolte in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno a tempo pieno, il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo verticale. La combinazione fra i due tipi è liberamente ammessa, salvo disposizioni contrarie del contratto collettivo applicabile.

Le disposizioni sul contratto di lavoro a tempo parziale valgono anche per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con esclusione delle norme proprie del pubblico impiego.

3. Forma e contenuti del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta, la quale è richiesta a fini di prova. Nel caso in cui la scrittura manchi, il contratto di lavoro a tempo parziale può essere provato tramite testimonianze; in difetto, il lavoratore può chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto a tempo pieno a partire dalla data di accertamento giudiziale della mancanza della scrittura.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può contenere anche cosiddette clausole “elastiche” o “flessibili”. Nel caso in cui non sia possibile fare riferimento a previsioni del contratto collettivo applicabile, le parti possono concordare l'adozione di clausole elastiche o flessibili nei limiti previsti dalla legge. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto della necessità di pattuizione espressa, delle condizioni e dei limiti di variazione o aumento dell'orario o del preavviso comporta a



legten Bedingungen oder Grenzen für die Arbeitszeitänderung oder der Vorankündigung, ein Anrecht des Arbeitnehmers auf finanziellen Schadensersatz. Die Bereitschaft des Arbeitnehmers einen Teilzeitvertrag mit elastischen oder flexiblen Klauseln einzugehen, erfordert eine eventuell gleichzeitig mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages erteilte schriftliche Einwilligung des selben, welche auf Betreiben des Betroffenen mit der Unterstützung der vom Arbeitnehmer namhaft gemachten betrieblichen Gewerkschaftsvertretung geleistet werden kann. Die Konsensverweigerung des Arbeitnehmers stellt keinen gerechtfertigten Entlassungsgrund dar.

Das Fehlen oder die Unbestimmtheit der Angaben über die Arbeitszeit bewirken nicht die Nichtigkeit des Teilzeitvertrages. Fehlt die Angabe über die Dauer der Arbeitszeit, kann der Arbeitnehmer die Anerkennung des Arbeitsverhältnisses als Vollzeitarbeitsverhältnis ab dem Datum des Gerichtsurteils beantragen. Fehlt hingegen nur die Angabe über die Arbeitszeit, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf deren gerichtliche Festlegung. In beiden Fällen stehen dem Arbeitnehmer bis zur Urteilsverkündung die Entlohnung für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden und ein entsprechender Schadensersatz zu. Das Gerichtsverfahren kann durch die Schlichtung beim Arbeitsamt oder einem Verfahren vor den sozialpartnerlichen Schiedsgerichten ersetzt werden.

4. Stundenplan, elastische oder flexible Arbeitszeit und Vorschriften der Kollektivverträge

Im Teilzeitvertrag müssen die zu leistenden Arbeitsstunden angegeben

favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale regolato da clausole elastiche o flessibili richiede il consenso del lavoratore scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La mancanza o indeterminatezza delle indicazioni sull'orario di lavoro non comporta la nullità del contratto a tempo parziale. Quando manca l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, il lavoratore può chiedere il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data della sentenza giudiziale. Se invece siano omesse soltanto le indicazioni sulla collocazione oraria del lavoro, il lavoratore ha diritto alla sua determinazione giudiziale. In entrambi i casi spettano al lavoratore la retribuzione per le ore effettivamente prestate ed un risarcimento del danno fino alla sentenza. Il procedimento giudiziario può essere surrogato dalla conciliazione presso l'Ufficio del lavoro o dalle procedure arbitrali previste dal contratto collettivo applicabile.

4. Orario di lavoro, clausole elastiche o flessibili e vincoli del ccnl.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale devono essere indicati la durata delle



werden sowie die genaue Arbeitszeit mit Angabe des Tages, der Woche, des Monats und des Jahres. Abweichungen von diesem Grundsatz sind nur innerhalb des nachfolgend geschilderten Rahmens zulässig.

Der Arbeitgeber kann vom Teilzeitarbeitnehmer über die im Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden hinaus, Mehrarbeit verlangen. Die einzelnen Kollektivverträge legen die Höchstgrenzen dieser Mehrarbeit, die Gründe für deren Beanspruchung sowie die Folgen für die Nichtbeachtung der genannten Höchstgrenzen fest. Für die Durchführung dieser Mehrarbeit ist, sofern sie nicht vom Kollektivvertrag vorgesehen ist, die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers notwendig; eine eventuelle Ablehnung stellt keinen gerechtfertigten Entlassungsgrund dar. Für die Leistung von Mehrarbeit können die Kollektivverträge Lohnerhöhungen vorsehen.

Bei vertikalen und gemischten Teilzeitverträgen kann der betroffene Arbeitnehmer an seinen Anwesenheitstagen Überstunden leisten. Für diese Leistungen werden die geltenden Gesetzes- und Vertragsbestimmungen der Vollzeitbeschäftigung angewandt.

Sollten die Vertragspartner flexible Klauseln vereinbaren, können die Zeiten geändert werden, an welchen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen zu erbringen hat. Bei vertikalen oder gemischten Teilzeitverträgen können auch elastische Klauseln die vereinbarte Arbeitszeit verlängern. Unbedingte Voraussetzung für die Beanspruchung der Änderung der Arbeitszeiten oder der Arbeitsdauer ist die Einhaltung der

prestazioni lavorative e l'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Dergoghe al predetto principio sono ammissibili soltanto entro i limiti illustrati in seguito.

Il datore di lavoro può chiedere al lavoratore a tempo parziale prestazioni supplementari rispetto alle ore concordate nel contratto di lavoro. I singoli contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite. Lo svolgimento di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo; l'eventuale rifiuto non può costituire giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi possono prevedere delle maggiorazioni salariali per il lavoro supplementare.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario in relazione alle giornate di presenza al lavoro. A queste prestazioni straordinarie si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro a tempo pieno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Condizione essenziale per la variazione della collocazione temporale dell'orario



kollektivvertraglichen Vorschriften über die Bedingungen, Modalitäten und Grenzen dieser Möglichkeit. Die konkrete Beanspruchung der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Dauer der Arbeitsleistung zu verlängern oder die Arbeitszeiten abzuändern, setzt die Einhaltung einer Vorankündigung von mindestens zwei Tagen voraus und ist mit dem Anrecht des Arbeitnehmers auf eine spezifische Vergütung verbunden.

Die erwähnte flexible Arbeitszeitgestaltung führt zu einer Erhöhung der Entlohnung des Arbeitnehmers, wie sie von den Kollektivverträgen festgesetzt ist.

5. Vorrang der bereits beschäftigten Arbeitnehmer bei Neueinstellungen

Der Teilzeitvertrag kann für den Fall, dass bei Niederlassungen des Arbeitgebers im selben Gemeindegebiet Einstellung von Arbeitnehmern mit Vollzeitvertrag für gleiche oder ähnliche Tätigkeiten vorgenommen werden, ein Vorrangsrecht für den betroffenen Arbeitnehmer vorsehen.

Im Falle von Einstellungen mit Teilzeitvertrag muss der Arbeitgeber das in der gleichen Gemeinde mit Vollzeitvertrag beschäftigte Personal informieren und die eingegangenen Ansuchen über die Umwandlung von Arbeitsverträgen berücksichtigen. Die Information der Arbeitnehmer kann durch Anschlag in den für die Interessenten zugänglichen Lokalen des Betriebes erfolgen. Die Kollektivverträge können einschlägige Durchführungsbestimmungen erlassen.

di lavoro oppure per la variazione in aumento della durata è il rispetto delle previsioni del contratto collettivo in ordine alle condizioni, alle modalità e ai limiti della presente facoltà. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di aumentare la durata della prestazione lavorativa o di modificare la collocazione temporale della stessa è soggetta ad un preavviso di almeno due giorni e comporta in favore del prestatore di lavoro il diritto a specifiche compensazioni.

L'orario di lavoro variabile ai sensi di quanto precede comporta il diritto del lavoratore alla maggiorazione retributiva stabilita dai contratti collettivi.

5. La precedenza dei lavoratori in forza nelle assunzioni a tempo pieno e parziale

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

Quando il datore di lavoro effettua assunzioni di personale a tempo parziale, è tenuto a dare tempestiva comunicazione al personale dipendente in forza a tempo pieno nello stesso territorio comunale e a prendere in considerazione le richieste di trasformazione pervenute. L'informazione dei lavoratori può avvenire tramite affissioni nei locali dell'impresa che siano accessibili agli interessati. I contratti collettivi possono provvedere ad individuare opportuni criteri applicativi.



6. Die Umwandlung des Arbeitsvertrages von Voll- auf Teilzeit

Wird ein Vollzeitvertrag in Teilzeit umgewandelt, besteht die Pflicht zur Bestätigung der Vereinbarung durch das Arbeitsamt oder das Arbeitsinspektorat. Die Bestätigung besteht in der Überprüfung des realen Willens der Vertragsparteien durch die Überprüfung des Vertrages selbst, welcher die Angabe über die Dauer der Arbeitsleistung und die Arbeitszeit mit Bezug auf Tag, Woche, Monat und Jahr, enthält.

7. Die Berechnung der Teilzeitkräfte

Die Teilzeitbeschäftigten werden, in allen Fällen in denen die Feststellung der Anzahl der Belegschaft des Betriebes von Gesetzesbestimmungen oder von Kollektivverträgen vorgesehen ist, im Verhältnis zu der von ihnen geleisteten Arbeitszeit berechnet. Die so ermittelte Summe der Arbeitsverhältnisse wird bei Bruchteilen bis zu 50% auf die untere ganze Zahl abgerundet.

Nur zum Zweck der Anwendung der Bestimmungen des Arbeiterstatuts über die Gewerkschaftstätigkeit werden die Teilzeitkräfte als ganze Einheiten berechnet, unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitsleistung.

8. Vor- und Fürsorgebestimmungen

Die Berechnung der Sozialabgaben für Teilzeitkräfte erfolgt aufgrund der Bestimmungen über die Mindeststundenentlohnung. Dabei wird folgende Formel angewandt: Tagesmindestbetrag multipliziert mit den vom Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Arbeits-

6. La trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nel caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, questa intesa deve essere convalidata da parte dell'Ufficio del lavoro o dell'Ispettorato del lavoro. L'atto di convalida consiste nella verifica della reale volontà delle parti, mediante l'esame del contratto stesso, contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno

7. Computo dei lavoratori a tempo parziale

I lavoratori a tempo parziale sono computati, in tutti i casi in cui l'accertamento della consistenza numerica dell'organico aziendale sia previsto da disposizioni di legge o del contratto collettivo, in proporzione all'orario di lavoro svolto. La somma dei rapporti di lavoro così contati è arrotondata all'unità inferiore per le frazioni fino al 50% compreso.

Ai soli fini dell'applicabilità delle disposizioni dello statuto dei lavoratori sull'attività sindacale, i lavoratori a tempo parziale sono considerati unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

8. Disciplina previdenziale

I contributi previdenziali ed assicurativi dovuti per i lavoratori a tempo parziale vanno calcolati in base alle disposizioni sulla retribuzione minima oraria. A tal fine si applica la seguente formula: minimo giornaliero moltiplicato per i giorni lavorativi settimanali previsti dal



tagen geteilt durch die Wochenstunden für Vollzeitverhältnisse und multipliziert mit den im Bezugsmonat geleisteten Teilzeitstunden. Liegt der effektiv gezahlte Stundenlohn über der Mindestentlohnung, müssen die Sozialabgaben selbstverständlich aufgrund des ersteren berechnet werden.

Die Familienzulagen stehen den Teilzeitbeschäftigten bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 24 Stunden in vollem Ausmaß zu, wobei sich diese Anzahl aus der Summe mehrerer Arbeitsverhältnisse ergeben kann. In diesem Fall werden die Familienzulagen vom Hauptarbeitgeber ausgezahlt, oder, wenn dieser nicht feststeht, vom NISF/INPS. Falls der Teilzeitbeschäftigte die 24 Wochenstunden nicht erreicht, werden so viele tägliche Zulagen zugewiesen, wie die Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitstage, unabhängig von der Anzahl der täglichen Arbeitsstunden, beträgt. Der Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers für die Familienzulagen muss für jene Arbeitnehmer nicht bezahlt werden, denen die Familienzulagen nicht zustehen.

Die Berechnung der Pension erfolgt unter der vollständigen Berücksichtigung der Vollzeitverhältnisse, während die durch Teilzeitarbeitsverhältnisse erworbenen Zeiten proportional reduziert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Der Abteilungsdirektor

Dr. Helmuth Sinn

contratto collettivo diviso le ore settimanali per contratti di lavoro a tempo pieno, moltiplicato per le ore effettivamente prestate nel mese di riferimento. L'imponibile contributivo è rappresentato invece dalla retribuzione effettiva in tutti i casi in cui questa sia superiore ai predetti minimali.

Gli assegni familiari spettano invece per l'intera misura a coloro che lavorano a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali. Per i lavoratori a tempo parziale assunti presso una pluralità di datori di lavoro le ore di lavoro svolte vengono cumulate. In quest'ultimo caso gli assegni sono erogati dal datore di lavoro principale o, qualora questo non possa essere determinato, dall'INPS. Nel caso in cui l'orario di lavoro del lavoratore a tempo parziale non raggiunga le 24 ore settimanali, sono erogati tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Il contributo a carico dei datori di lavoro per gli assegni familiari non è dovuto per i lavoratori cui gli assegni non spettano.

Ai fini della determinazione dell'ammontare della pensione si computano per intero i periodi lavorati a tempo pieno e proporzionalmente all'orario di lavoro effettivamente svolto, l'anzianità contributiva a tempo parziale.

Distinti saluti.

Il Direttore di Ripartizione