

*Roma, 16 giugno 2008*



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

*Alla Al Consiglio Nazionale dell' Ordine dei  
Consulenti del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo, 456  
00145 Roma*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

*Prot. 25/I/0007821*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di lavoro a tempo parziale – compatibilità con un rapporto di lavoro a domicilio.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità che un contratto di lavoro a domicilio coesista con un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il contratto di lavoro a domicilio si caratterizza quale rapporto in cui la prestazione lavorativa si svolge presso il domicilio del lavoratore o in locali di cui lo stesso abbia la disponibilità.

Il luogo di espletamento dell'attività costituisce, pertanto, requisito essenziale che consente di realizzare, in tal modo, un'ipotesi di decentramento produttivo.

Premesso che, nell'ordinamento giuridico, non si riscontrano disposizioni normative volte a disciplinare l'ipotesi specifica oggetto del quesito, occorre ricercare la possibile soluzione nell'ambito dei principi generali, muovendo dall'analisi della disciplina vigente in materia di lavoro a domicilio, di cui alla L. n. 877/1973, come modificata dalla L. n. 858/1980.

Dalla lettura della normativa citata, emergono due disposizioni che possono essere esaminate in combinato disposto, ovvero gli artt. 8 e 10.

Il primo stabilisce che la retribuzione del lavoratore a domicilio debba essere a cottimo pieno, da calcolarsi sulla base delle relative tariffe risultanti dai contratti collettivi di categoria. L'art 10, invece, dispone le modalità attraverso le quali effettuare un controllo sulla quantità di lavoro svolto, prevedendo che il lavoratore a domicilio sia munito di un libretto di controllo nel quale annotare, con sottoscrizione sia da parte del committente che del lavoratore, la data e l'ora di consegna del

lavoro, con l'indicazione della misura della retribuzione e degli elementi di cui si compone, nonché di eventuali anticipazioni corrisposte.

La scelta del Legislatore di commisurare la retribuzione del lavoratore a domicilio al cottimo, quindi alla quantità di lavoro svolto e non al tempo della prestazione, trova la propria *ratio* giustificatrice nella modalità decentrata di svolgimento della prestazione stessa, in quanto non risulta agevole l'accertamento dell'orario di lavoro effettivamente osservato né il controllo sulla sua durata.

L'analisi della normativa di cui sopra conduce inoltre ad evidenziare il disposto dell'art. 11 della legge citata ed in particolare il comma 2, ove si stabilisce che il lavoratore a domicilio non possa esercitare attività in concorrenza con il committente, qualora la quantità di lavoro affidatagli sia di tale entità da procurare una prestazione lavorativa corrispondente al normale orario di lavoro, da determinarsi con riferimento al contratto collettivo di categoria.

Coordinando le due norme sopra descritte, in linea generale, la tipologia di lavoro in esame potrebbe sembrare difficilmente compatibile con il controllo sulla durata della prestazione, tuttavia risulta possibile riscontrare un orario di lavoro presumibilmente pari al tempo pieno, qualora il quantitativo di lavoro affidato dall'imprenditore al prestatore, secondo canoni di ragionevolezza, debba essere eseguito in un tempo pari ad una prestazione continuativa a tempo pieno.

Nell'ambito della normativa vigente non è contemplato alcun divieto di cumulo tra più rapporti contrattuali di lavoro; ciò tuttavia non esime dal rispetto dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003 sul riposo giornaliero di undici ore nell'arco delle 24, previsto a tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Si rappresenta, altresì, che nel caso in esame il secondo rapporto di lavoro è *part time* e di conseguenza il pericolo di violazione della norma appena citata non dovrebbe porsi, ferma restando comunque una verifica da operare caso per caso.

A riprova di quanto sopra va segnalato che alcuni CCNL, nel regolamentare il lavoro a domicilio, pur disciplinando una fattispecie peculiare quale il telelavoro, ne hanno previsto la compatibilità con il *part time* (vedi contratto relativo ai dipendenti delle aziende artigiane del settore alimentare, siglato il 28/09/1996, ove all'art 61 comma 5, si precisa che “*il rapporto denominato “telelavoro” deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part time...*”).

Alla luce di quanto sopra sembra possibile sostenere che qualora la quantità di lavoro dedotta nel contratto di lavoro a domicilio sia tale da non richiedere un tempo pari al normale orario di lavoro, lo stesso non appare incompatibile con altro rapporto di lavoro *part time*.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

LA