

Working Paper

**ADAPT**

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Il contratto di lavoro a tempo parziale nella contrattazione collettiva

**Nicoletta Serrani**

*Avvocato*

*ADAPT Professional Fellow*

**Working Paper n. 1/2024**

## ABSTRACT

Con la presente indagine, l'Autrice si propone di analizzare la disciplina del lavoro a tempo parziale nei principali contratti collettivi nazionali di lavoro, mettendo a fuoco alcuni aspetti nevralgici della tipologia contrattuale. Ci si riferisce in particolare alla regolazione delle clausole elastiche, del lavoro supplementare e del diritto del lavoratore e delle lavoratrici inerenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Limitata ai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati secondo i dati rilevati dall'INPS, dall'indagine emerge come la contrattazione collettiva rivesta ancora un ruolo centrale non solo nella definizione della disciplina ma anche nella definizione delle condizioni di utilizzo di detta tipologia contrattuale, di frequente utilizzata in alcuni settori per abbattere il costo del lavoro.

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La disciplina dettata dal d.lgs. n. 81 del 2015 in materia di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time) ha impattato in modo significativo sul rapporto tra legge, contratto collettivo e contratto individuale di lavoro, determinando un nuovo equilibrio tra le fonti.
- Per quanto il d.lgs. n. 81 del 2015 conferisca all'autonomia individuale maggiori spazi di regolazione nell'ambito del contratto di lavoro part-time, la contrattazione collettiva resta comunque centrale nella definizione di alcuni aspetti della disciplina.
- In diversi CCNL sono riportati degli obiettivi programmatici ai quali l'impiego della tipologia contrattuale deve essere orientato (migliorare la produttività e aumentare l'impiego di alcune fasce della popolazione lavorativa).
- La contrattazione collettiva si limita frequentemente a riportare nel testo le disposizioni di legge; sul versante del lavoro supplementare, invece, emerge una maggiore propensione della contrattazione a dettare una diversa disciplina rispetto a quella prevista dalla legge.

## IL MESSAGGIO

Dall'analisi della disciplina del contratto di lavoro part-time contenuta in alcuni dei CCNL più applicati emerge che in alcuni casi la contrattazione collettiva si limita a rinviare o a trasporre la legislazione in materia; in altri casi, invece, la contrattazione collettiva interviene adattando, laddove consentito dalla legge, la disciplina di legge alle peculiarità del settore merceologico, talvolta per contenere un eccessivo ricorso alla tipologia contrattuale, talaltra per arginare comportamenti elusivi finalizzati ad abbattere il costo del lavoro. Non mancano, infine, casi in cui il contratto collettivo enfatizzi le finalità della tipologia contrattuale richiamando non solo i principi stabiliti dalla normativa nazionale ma anche quelli della normativa comunitaria e internazionale, orientando così a determinati scopi l'impiego di questo particolare contratto di lavoro.

# Indice

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Cosa emerge dall'analisi del materiale contrattuale .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Appendice.....</b>	<b>7</b>
A. La disciplina del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.....	7
B. La disciplina del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi .....	8
C. La disciplina del CCNL per i lavoratori del Settore Gas-Acqua.....	11
D. La disciplina del CCNL per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario degli Istituti aderenti all'AGIDAE.....	12
E. La disciplina del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.....	14
F. La disciplina del CCNL Panificazione .....	16
G. La disciplina del CCNL per i dipendenti degli studi professionali .....	17
H. La disciplina del CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica.....	20
I. La disciplina del CCNL per i lavoratori della Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni.....	21

## 1. Introduzione

Il contratto di lavoro parziale, caratterizzato da un orario ridotto rispetto a quello del contratto a tempo pieno (40 ore settimanali) già oggetto di numerosi interventi normativi, trova oggi la sua regolamentazione nel Capo II del d.lgs. n. 81 del 2015 che, fra le altre prescrizioni, prevede l'obbligatorietà della forma scritta e l'indicazione chiara e precisa della durata della prestazione e della sua collocazione temporale (giorno, settimana, mese, anno). Su queste disposizioni si innesta poi il recente d.lgs. n. 104 del 2022, meglio noto come "Decreto Trasparenza", che in attuazione della direttiva UE 2019/1152, prevede all'art. 1 il diritto del lavoratore ad essere informato "*entro sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa*" circa "*la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile*".

La riforma del 2015 ha esaltato il ruolo dell'autonomia individuale delle parti del contratto a discapito del ruolo dell'autonomia collettiva, attuando un passaggio da una flessibilità cosiddetta "controllata" (dove le parti sociali di fatto determinano all'interno del rapporto di lavoro i livelli di flessibilità) ad una flessibilità cosiddetta "semplificata" (dove il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro determinano liberamente la graduazione e l'intensità della flessibilità). Si registra, dunque, un nuovo equilibrio delle fonti nella previsione dell'orario di lavoro e si assiste ad una valorizzazione della determinazione del lavoratore, laddove viene chiamato a partecipare attivamente nella scelta delle soluzioni che si riflettono sul proprio rapporto di lavoro, come la durata della prestazione e la collocazione temporale della stessa. Da una parte quindi, vi è la flessibilità dell'orario di lavoro come soddisfacimento delle esigenze di migliore produttività, competitività e riduzione dei costi dell'impresa; dall'altra, il contratto di lavoro a tempo parziale si attegna ad utile strumento di "*work life balance*" (letteralmente "equilibrio fra vita e lavoro") e quindi necessità del dipendente o della dipendente di calibrare il tempo del lavoro con le proprie esigenze personali, sulla scia dell'intento programmatico del legislatore comunitario di realizzare il corretto equilibrio fra lavoro e vita personale. Tale constatazione trova evidenza, ad esempio, nella previsione dell'obbligo del consenso del lavoratore all'applicazione delle clausole elastiche ma anche nel diritto al ripensamento, nonostante l'assenso dato, al verificarsi di alcune condizioni.

Nonostante ciò, il ruolo della contrattazione collettiva continua ad essere centrale nella determinazione della disciplina. Difatti, è la stessa legge a delegare alle parti sociali ancora rilevanti spazi di regolazione. In tale quadro, la seguente indagine si pone l'obiettivo di analizzare la disciplina del contratto di lavoro part-time in 8 CCNL, scelti tra i contratti collettivi più applicati in Italia secondo i dati rilevati dall'INPS (cfr. § 3, *Appendice*), con l'obiettivo di far emergere quali siano le tendenze regolative della tipologia contrattuale che emergono dall'analisi del formante contrattuale-collettivo.

## 2. Cosa emerge dall'analisi del materiale contrattuale

Dall'analisi della disciplina predisposta dalla contrattazione collettiva analizzata (cfr. § 3, *Appendice*) emerge come, nella totalità dei casi, vi siano sempre delle dichiarazioni

programmatiche che mettono in luce il doppio obiettivo che deve perseguire il contratto di lavoro a tempo parziale: da un lato, migliorare la produttività; dall'altro lato, aumentare il livello dell'occupazione con particolare riferimento a giovani, donne, anziani quali anelli deboli della catena del mercato del lavoro.

In ordine, invece, ad alcuni temi centrali della regolamentazione del contratto di lavoro a tempo parziale, come le clausole elastiche, il lavoro supplementare e i diritti nella trasformazione del rapporto di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale e viceversa), emerge come quasi la totalità dei contratti collettivi nazionali di lavoro recepisca quanto normativamente previsto, talvolta facendo un rinvio puntuale alle disposizioni di legge, talaltra con una trasposizione dettagliata degli articoli di riferimento ed altre volte, ancora, con una descrizione analitica di tutte le voci che la tipologia contrattuale deve contenere. Alcune differenze, invece, si possono riscontrare nella definizione del tempo di preavviso in ordine alla variazione della durata o della collocazione temporale della prestazione oppure nella determinazione della percentuale delle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare (il cui confine con le clausole elastiche è molto sfumato).

Per quanto riguarda le clausole elastiche, la maggior parte dei CCNL utilizza ancora la distinzione introdotta dal d.lgs. n. 276 del 2003, ma non più presente nella disciplina vigente (dove si parla solo di clausole elastiche) fra clausole flessibili e clausole elastiche, laddove con le prime si fa riferimento alla variazione della collocazione temporale nell'arco del giorno, della settimana, del mese e dell'anno e con le seconde all'aumento dell'estensione temporale della prestazione. Per tali variazioni l'art. 6, comma 5 del d.lgs. n. 81 del 2015 prescrive che il lavoratore abbia diritto ad un preavviso di almeno 2 giorni e a tal proposito si evidenzia come la contrattazione collettiva si limiti a recepire la normativa vigente e solo in alcuni casi sono previste delle differenze più consistenti. Il caso è quello del CCNL Federmeccanica (cfr. § 3, *Appendice*, lett. A) e del CCNL ANCE (cfr. § 3, *Appendice*, lett. E) che prevedono rispettivamente 7 giorni e 5 giorni di preavviso (riducibili a 2 per esigenze organizzative e produttive). Inoltre, restando sul versante delle clausole elastiche, è doveroso evidenziare che tutti i CCNL analizzati ricordano che è necessario concordare per iscritto dette clausole, poiché il lavoratore deve essere edotto rispetto a quando il datore di lavoro potrà modificare e in che termini la collocazione temporale della prestazione. Al riguardo, giova ricordare che non è sufficiente disporre nel contratto individuale ad un rinvio generico alla disciplina del contratto collettivo per poter variare la collocazione temporale della prestazione, essendo necessario specificare con apposito accordo tempi e modalità di questa variazione (cfr. **Trib. Monza 21 maggio 2021, n. 299**).

Analogo discorso riguarda le maggiorazioni previste per l'applicazione delle clausole elastiche e il lavoro supplementare, che rispettano lo *standard* legislativo (cioè una maggiorazione, rispettivamente, del 15% e del 25% della retribuzione oraria globale di fatto), anche se vi sono delle eccezioni: il CCNL Confprofessioni, ad esempio, prevede una maggiorazione superiore pari al 40% in materia di lavoro supplementare (cfr. § 3, *Appendice*, lett. G). Da segnalare è la particolarità del CCNL Panificatori (cfr. § 3, *Appendice*, lett. F) dove la maggiorazione per il ricorso alle clausole elastiche si calibra sul tempo di preavviso, fermo restando il limite normativo invalicabile dei 2 giorni: il 10% se il datore ha dato il preavviso entro gli 8 giorni, 15% entro i 5 giorni e il 20% entro i due giorni. Il CCNL Commercio-Confcommercio (cfr. § 3, *Appendice*, lett. B) prevede una maggiorazione dell'1,5% (solo per le ore prestate in eccedenza all'orario ordinario) da calcolare sulla quota di retribuzione; quando le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche determinino un incremento duraturo della

prestazione la misura della maggiorazione sarà del 36,5 % (1,5% + 35%). In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad 120,00 euro. Altra peculiarità di tale contratto è l'annotazione a cura dell'azienda delle ore di lavoro supplementare su di un apposito registro (l'art. 96 prevede proprio la tenuta di un “registro di lavoro supplementare”). Infine, il CCNL Gas-Acqua (cfr. § 3, *Appendice*, lett. C) stabilisce che nessuna maggiorazione è dovuta quando la variazione della collocazione temporale o della durata della prestazione sono richieste dal lavoratore per sua scelta o necessità.

La disciplina predisposta dalla contrattazione collettiva per il diritto al “ripensamento” all'applicazione delle clausole elastiche rispecchia il contenuto del d.lgs. n. 81 del 2015, prevedendo l'esercizio di tale diritto in presenza di gravi condizioni di salute del lavoratore o dei suoi famigliari, o di cura dei figli oppure per ragioni di studio o di formazione. Stessa considerazione può essere fatta per la cosiddetta “reversibilità”, ossia la possibilità per il lavoratore di passare dal tempo pieno al tempo parziale, in presenza di alcune condizioni come le ragioni di salute o i motivi di genitorialità. All'uopo è utile ricordare che a tali condizioni si devono aggiungere quelle non previste specificatamente nel d.lgs. n. 81 del 2015 ma contemplate nella riforma del *Jobs Act*: ci si riferisce alle vittime della violenza di genere ed ai lavoratori prossimi alla pensione (i c.d. *contratti di solidarietà espansiva* legati alla staffetta generazionale).

Da ultimo, si evidenziano alcune peculiarità presenti nei contratti collettivi oggetto della presente disamina. Un primo riferimento in tal senso va al CCNL ANCE (cfr. § 3, *Appendice*, lett. E). La compatibilità del settore edile con il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre stata oggetto di particolare attenzione da parte dell'Ispettorato del Lavoro, in quanto tipologia contrattuale utilizzata per abbattere il costo del lavoro, lasciando al sommerso diverse ore di lavoro prestato. Difatti, varie sono state le circolari INPS tese a mettere in evidenza come dall'esame dei flussi UNIEMENS risultasse in forte crescita il ricorso al part-time in un settore come quello dell'edilizia e come “dalle ispezioni effettuate tale tipologia contrattuale risultasse frequentemente utilizzata per evadere la normativa sulla contribuzione” (cfr., tra le tante, circolare INPS n. 27 del 2009); così, tutti i rinnovi contrattuali sono intervenuti fissando dei paletti molto rigidi per l'impiego del part-time. Il ricorso a tale fattispecie contrattuale, infatti, è prevista in via eccezionale per gli operai addetti alla produzione e agli autisti, mentre è consentita in via ordinaria per il personale impiegatizio, operai occupati in lavori di restauro ed archeologici, operai che usufruiscano del trattamento pensionistico e per comprovate esigenze dovute a motivi di salute o assistenza del coniuge e parenti di primo grado.

Da ultimo, è utile evidenziare come la contrattazione collettiva in alcuni casi enfatizzi le finalità del part-time: è il caso, per esempio, degli articoli presenti in molti contratti dedicati al part-time post-maternità o ai motivi di utilizzo di tale fattispecie legati alla genitorialità (a titolo di esempio, si veda l'art. 83 o l'art. 100 del CCNL Commercio-Confcommercio; cfr. § 3, *Appendice*, lett. B) o dei richiami specifici a principi generali sottostanti al part-time come, ad esempio, il principio di volontarietà di tale fattispecie contrattuale enfatizzato in molti contratti collettivi, o come il principio, sempre nel solco della normativa comunitaria, per cui il lavoratore che richiede la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time non può essere sanzionato, licenziato, trasferito ecc. o da ultimo il principio della parità di trattamento rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento (cfr. Direttiva CE n. 97/1981; Convenzione OIL n. 175/1994; CGUE c-660/2020).

### 3. Appendice

#### A. La disciplina del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

Il CCNL avente codice CNEL C011 e sottoscritto da Federmeccanica, Assital (parte datoriale) Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm, (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che:**

*(Sez. quarta titolo lettera C) “Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell’orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell’attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell’anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi pre-terminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno (c.d. misto).*

*Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell’orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time c.d. verticale comprenda i giorni del fine settimana, l’attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.*

*Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall’articolo del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell’orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(Sez. quarta titolo lettera C) “Tutte le volte che l’orario concordato sia inferiore all’orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.*

*Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**



*(Sez. quarta titolo lettera C) “I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall’unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.*

*Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.*

*Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l’azienda, nell’ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all’unità superiore):*

*a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:*

*- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;*

*- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; ove la sud-detta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5 per cento del personale in forza a tempo pieno;*

*b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, da:*

*- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;*

*- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell’obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;*

*c) valuterà l’accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative”*

## **B. La disciplina del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi**

Il CCNL avente codice **CNEL HO11** e sottoscritto da Confcommercio (parte datoriale) Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che**

*(art. 95) “Nell’ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l’apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati*

*L’accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.*

*Nell’accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all’applicazione delle clausole flessibili od elastiche.*



*Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.*

*Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.*

*La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.*

*Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.*

*L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.*

*L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:*

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;*
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;*
- esigenze personali di cui all'art. 169 del CCNL, debitamente comprovate.*

*La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.*

*A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.*

*Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese”.*

### **In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 94) “Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.*

*Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.*

*Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali*

*quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.*

*Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, secondo le modalità previste dall'art. 211, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208.*

*Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.*"

**(art. 96) Registro lavoro supplementare**

*"Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.*

*Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.*

*Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro)."*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

**(art. 83) Genitori di portatori di handicap**

*"I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori."*

**(art. 100) Part time post maternità**

*"Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.*

*Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.*

*La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà*

*decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.*

**(art. 101) Lavoratori affetti da patologie oncologiche**

*Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, d.lgs. n. 81/15, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale*

*verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.”*

### **C. La disciplina del CCNL per i lavoratori del Settore Gas-Acqua**

Il CCNL avente **codice CNEL K321** e sottoscritto da Anfida, Assogas, Proxigas, Utilitalia (parte datoriale), Filctem Cgil, Flaci Cisl, Uiltec (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che**

*(art. 12, punto 6) “Ai sensi dell’art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 81/2015, le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo. Le variazioni della collocazione temporale e le variazioni in aumento devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 3 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 20% della retribuzione oraria globale.*

*Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell’orario di lavoro che interessino l’intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole elastiche.*

*Resta ferma la facoltà di revoca del consenso prestato alla clausola elastica, ai sensi dell’art. 6, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.*

*L’eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.*

*Le variazioni della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 12, punto 7) “In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. (...)*

*Le maggiorazioni previste nel presente articolo sono determinate forfetariamente ed onnicomprensive dell’incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*

*Nel rapporto di lavoro a tempo parziale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall’art. 27 (lavoro straordinario) del presente C.C.N.L.”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 12, punto 3) “Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l’azienda valuterà l’accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale tenendo conto delle esigenze di sostegno della genitorialità e di assistenza dei familiari e congiunti e di flessibilità dell’orario di lavoro in funzione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

*Fatte salve le previsioni di legge, le aziende tenderanno pertanto ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitore, coniuge o convivente, fi gli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti.*

*In caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all’interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, l’assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fi no a quando l’interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.*

*Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell’istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno, come previsto dall’art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 e s.m.i.”*

#### **D. La disciplina del CCNL per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico ed ausiliario degli Istituti aderenti all’AGIDAE**

Il CCNL avente **codice CNEL T241**e sottoscritto da Agidae (parte datoriale) Flc Cgil, Cisl scuola, Uil scuola, Snals Confsal, Sinasca (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che**

*(art. 24 lettera C) “15. Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono di comune accordo pattuire per iscritto all’inizio di ogni anno scolastico la presenza di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In tal caso il prestatore di lavoro ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi. La disponibilità del lavoratore a svolgere l’attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione pari al 20% della retribuzione globale in atto per le ore cui si riferisce la variazione.*

*16. Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall’art. 10, comma 1 della L. 20.5.1970 n. 300, oppure qualora affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-*

*degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 5.2.1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice, abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. n. 104 del 1992.*

*17. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 82 del presente C.C.N.L.), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art 24 lettera B) “11. Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.*

*12. Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all'orario part time concordato, nei limiti dell'orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.*

*13. Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.*

*14. Al personale non docente deve essere riconosciuto, con atto scritto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fì no a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Il lavoratore ne deve fare richiesta all'istituto. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 24, lettere D, E) “18. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 d.lgs. n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A*



*richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.*

*19. Ai sensi dell'art. 8 comma 4 d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 5.2.1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*20. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'art. 3 della L. n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.*

*21. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per r l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.*

*22. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale”*

## **E. La disciplina del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini**

Il CCNL avente **codice CNEL F018** e sottoscritto da Confapi Aniem (parte datoriale) Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che**

*(art. 78) “è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).*

*La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso, comunque, non inferiore a 5 giorni lavorativi”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 78) “Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore*

*settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part time verticale o misto, anche a tempo determinato.*

*Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.*

*Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli articoli 19 e 54 del presente contratto.”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 78) “La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali.*

*L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del per cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di Avviso Comune del 17 maggio 2007.*

*Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.*

*Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.*

*Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.*

*Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.”*



## **F. La disciplina del CCNL Panificazione**

Il CCNL avente **codice CNEL E023** e sottoscritto da Fippa, Assopanificatori (parte datoriale) Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che**

*(art. 32, lettera E) “In applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell’art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81, le parti del contratto individuale di lavoro, con specifico patto scritto - anche contestuale al contratto di lavoro - e con espressa indicazione della data, potranno prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.*

*Nell’accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all’applicazione delle clausole elastiche.*

*Il termine di preavviso è di almeno due giorni, fatte salve diverse intese tra le parti. Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa non potranno eccedere i limiti fissati in materia di lavoro straordinario.*

*Le ore di lavoro rientranti nell’ambito del normale orario di lavoro ai sensi del presente CCNL prestate a seguito dell’applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall’applicazione delle paghe base nazionali di cui al presente CCNL.*

*Le ore di lavoro a seguito dell’applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione perché non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui al presente CCNL:*

*10% se prestato con preavviso di 8 giorni;*

*15% se prestato con preavviso di 5 giorni;*

*20% se prestato con preavviso di 2 giorni.*

*Le maggiorazioni previste non rientrano nella retribuzione di fatto e le Parti escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell’applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.*

*I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all’ art. 8, commi da 3 a 5 del D.lgs. n. 81/2015, ovvero dell’art. 10, primo comma della L. 300/70, hanno la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.*

*Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 32, lettera D) “In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, ai sensi del comma 1, dell’art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81, ha facoltà di richiedere – entro i limiti dell’orario normale di lavoro - lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per: sostituzione di lavoratori assenti;*

*punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;*

*esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;*

*necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.*

*Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81 e della vigente disciplina contrattuale per i lavoratori a tempo pieno.*

*Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%. Le parti concordano che la maggiorazione fissata è omnicomprensiva ed esclude ogni incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (es. t.f.r.).”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 32 lettera B) “Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione della prestazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, presuppone la volontà delle parti.*

*È fatto salvo il diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, riconosciuto ai sensi del comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti nonché, ai sensi del comma 7, dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, per una sola volta, ai lavoratori titolari del diritto alla fruizione di congedo parentale, ai sensi del Capo V del D.lgs. 26.3.2001, n. 151. I lavoratori di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 8 del Dlgs 15.6.2015, n. 81, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative ed in presenza di posizioni di lavoro a tempo parziale riconosciuto alle lavoratrici di cui al comma 6, art. 24 del D.lgs. del 15.6.2015, n. 80 (donne vittime di violenza di genere).*

*Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.”*

## **G. La disciplina del CCNL per i dipendenti degli studi professionali**

Il CCNL avente **codice CNEL H442** e sottoscritto da Confprofessioni (parte datoriale) Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche prevede che:**

*(art. 40) “1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì*

*previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.*

*2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.*

*3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 41, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).*

*4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 41, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.*

*5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo Indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 53 e 54 del presente CCNL.*

*6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.*

*Lo svolgimento delle ore lavorative richieste In regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.*

*Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 42.*

**(art. 41)** *“1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare Il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 40, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:*

*a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e l. “104/92*

*b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;*

*c) Esigenze di studio o di formazione;*

*d) Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma.*

*2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.*

3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

4) Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 40.”

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

(art. 42) “1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l’orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

2. Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, suddetta quota oraria della retribuzione Fatto salvo l’utilizzo dell’istituto della banca ore di cui all’art. 76.”

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

(art. 39) “1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi dell’art. 12 bis del d.lgs. n. 61/2000, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica

istituita presso l’azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. 1-bis. Ai sensi dell’art. 12 bis, comma 2, del d.lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.”

## **H. La disciplina del CCNL per i dipendenti dell'Industria Turistica**

Il CCNL avente **codice CNEL H05B** e sottoscritto da Federturismo Confindustria, Aica (parte datoriale) Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs **in materia di clausole elastiche prevede che:**

*(art. 47) “Le variazioni della diversa collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni, riducibili a 2 giorni per particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano, per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate, il pagamento di una maggiorazione del 1,5 per cento della retribuzione oraria globale di fatto.*

*(art. 48) Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa entro il limite massimo del 30 per cento della prestazione concordata*

*(art. 49) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né di provvedimento disciplinare. La variazione della collocazione temporale della prestazione, non dà diritto alle compensazioni, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per le sue necessità o scelte.*

*L'atto scritto di consenso alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:*

*esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;  
comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;  
esigenze personali debitamente comprovate.*

*A seguito della denuncia di cui al precedente comma, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.*

*Il datore di lavoro, con un preavviso di almeno un mese, può recedere dal patto. In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, al secondo livello di contrattazione possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.*

*Sono fatte salve le condizioni miglior favore in atto”*

**In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 44 lettera I) “In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, fermo restando la volontarietà del lavoratore. Limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti, potranno essere definiti dalla contrattazione di 2° livello.*

*Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.*



*Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti di legge e normativi contrattuali.”*

**Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

*(art. 44 lettera I) “Le unità operative valuteranno prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.*

*È consentita, nella consueta forma pattizia, la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo predeterminato, compreso tra un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24 mesi. Al termine di tale periodo il lavoratore tornerà, automaticamente, a prestare la propria attività a tempo pieno. In tale ipotesi di trasformazione temporanea, è consentita l’assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell’Azienda.”*

## **I. La disciplina del CCNL per i lavoratori della Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni**

Il CCNL avente **codice CNEL I100** e sottoscritto da Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi Agci Servizi, Anita, Asstri, Claii, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Conftrasporto, Fai, Federlavoro E Servizi-Confcooperative, Federlogistica, Federtraslochi, Fiap/L, Legacoop Servizi, Sna-Casartigiani, Trasportounito Fiap, Unitai (parte datoriale) Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti (parte sindacale) **in materia di clausole elastiche dispone che:**

*(art. 56) “7. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 6, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.*

*8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.*

*9. L’adozione da parte dell’azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.*

*10. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata.*

11. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

12. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 7 e 8, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.

13. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

14. Decorso cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese.

15. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.”

#### **In materia di lavoro supplementare, invece, il CCNL dispone quanto segue:**

(art. 56) “16. Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- a. necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- b. sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c. esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

18. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale di cui agli artt. 9, 11, 11 bis e 11 quinquies del presente CCNL”.

#### **Infine, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, il CCNL dispone quanto segue:**

(art. 56) “21. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una



*durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.*

*Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.*

*In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art.64 del presente CCNL potranno godere di un periodo di lavoro part-time della durata di sei mesi.*

*23. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.*

*24. In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.*

*26. Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.*

*27. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.*

*29. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.”*