

# **Regolamentazioni contrattuali del rapporto di lavoro a tempo parziale**

## **ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle industrie tessili-abbigliamento e varie

Data stipula: 11/6/2008

Inizio validità: 1 gennaio 2008 - Scadenza normativa: 31 marzo 2012

### **Articolo 42 - Parte 1**

Sezione II - Costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto di lavoro - Capitolo I -  
Disposizioni generali - Contratto a tempo parziale

---

#### A) Disposizioni generali

---

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori e organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti la infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo della infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno 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 da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti la infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

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 la ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

---

## B) Instaurazione e trasformazione del rapporto

---

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza, nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale, dando priorità alle eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda. La comunicazione potrà avvenire anche mediante affissione nei reparti interessati.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al comma 1, art. 32 del presente C.C.N.L., dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del precedente comma.

In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minore orario pattuito.

---

### C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario

---

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore Tessile Abbigliamento Moda è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore, di cui all'art. 35 del presente C.C.N.L..

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

**In attuazione di quanto previsto dall'art.3., comma 7, del D.Lgs.n.61/2000, come modificato dalla legge n. 247/2007, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, per i rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche)**

**Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfetaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità e scelte.**

**Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.**

**Le clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo per tutto il periodo durante il quale persistano clausole ivi contemplate.**

**CHIARIMENTO A VERBALE** –La frazione di unità derivante dall'applicazione della percentuale di cui al quarto comma si arrotonda all'unità superiore se è pari o maggiore di 0,5

**DICHIARAZIONE A VERBALE** – Le parti si danno atto che la percentuale di cui al quarto comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore

---

Nota a verbale

---

**Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore in coincidenza di:**

- **sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;**
- **iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 66 e 67 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;**
- **documentate stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.**

## **ALIMENTARI (INDUSTRIA)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria alimentare

Inizio validità: 1 giugno 2003 - - Scadenza normativa: 31 maggio 2007, **rinnovato 1 giugno 2007- scadenza 31 maggio 2011**

### **Articolo 20**

Capitolo IV - Costituzione del rapporto di lavoro - Mercato del lavoro

---

Part-time

---

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, 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.

Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (**Nota: per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 47 del Ccnl**) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per

tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; **d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.**

Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno

**Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente terzo comma, è possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare alla direzione aziendale almeno 60 giorni prima della data di rientro a full time.**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- A) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- B) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. 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.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b), di cui al comma 7 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. 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.

Con riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 31 del ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltreché nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.

In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

In relazione a quanto sopra le Parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.

**In considerazione del periodo di tempo variabile necessario alla cura delle patologie oncologiche, e al fine di tutelare unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.**

**Esclusivamente per il caso sopra indicato, sempre su richiesta del lavoratore, previa idoneità certificata dal medico competente, il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.**

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui ai commi 8 e 10 nei casi in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelta.

## **CARTAI (INDUSTRIA)**

Ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie industrie della carta e del cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra, cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone

Data stipula: 25 gennaio 2006

Inizio validità: 1 luglio 2005 - Scadenza normativa: 30 giugno 2009

### **Articolo 7**

Parte prima - Sezione seconda

---

Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

---

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20.2.2000, dal successivo D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D.Lgs. n. 276/2003 comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3 comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

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

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni in aumento non possono superare il 20% del normale orario annuo concordato.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende cartarie e cartotecniche esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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.

Le aziende tenderanno ad accogliere 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003 il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori 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.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

## CHIMICI FARMACEUTICI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende chimiche, chimico - farmaceutiche e produttrici di fibre chimiche

Inizio validità: 1 gennaio 2002 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005, **rinnovato 01 gennaio 2006 -scadenza 31 dicembre 2009**

### Articolo 3 - Parte 14

Capitolo II - Costituzione del rapporto di lavoro

---

#### E) Rapporto di lavoro part-time

---

1. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 si intende part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal C.C.N.L. che viene quindi, a far data dal luglio 2001, regolato come segue.

2. Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicati:

a) Le mansioni e gli elementi previsti dall'art. n. 1 del vigente C.C.N.L..

b) La durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento, al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 3.

3. All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa, nell'ambito della normativa prevista dall'art. n. 8 del C.C.N.L., ai sensi dei commi 7, 8, 9, 10, 11 e 12 dell'art. n. 3 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. n. 3 comma 10 del D.Lgs. n. 61/2000:

a) il lavoratore, senza necessariamente procedere alla denuncia del patto, potrà richiedere la modifica, anche temporanea, dell'orario di lavoro previsto, in merito alla quale l'impresa si pronuncerà entro 10 giorni;

b) tra le documentate ragioni per la modifica del patto di cui sopra vengono ricomprese le attività formative realizzate nell'ambito della Parte VI del C.C.N.L. nonché le esigenze di studio di cui al punto 3 lettera A) della Parte VI che siano correlate, per comune valutazione, all'attività aziendale.

4. All'atto della stipula del contratto part-time le imprese informeranno il lavoratore sui riflessi in materia previdenziale di cui all'art. n. 9 del D.Lgs. n. 61/2000.

5. In relazione a quanto previsto dall'art. n. 19 nonché dall'art. n. 20 punto 2) del vigente C.C.N.L. la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time si ottiene applicando la seguente formula:

$(R.O. \times hs) / 40$

(R.O. = Retribuzione ordinaria contrattualmente prevista per il tempo pieno; hs = numero di ore settimanali del rapporto part-time).

La retribuzione oraria si ottiene applicando alla retribuzione mensile come sopra calcolata il divisore risultante dalla seguente formula:  $(175 \times hs) / 40$ .

6. Tenuto conto delle diverse tipologie di rapporto di lavoro part-time, il periodo di prova, riferito all'effettivo servizio, sarà determinato in un numero di ore che non potrà comunque comportare una durata di prestazione riferita ai mesi di calendario, superiore a quella prevista nella seguente tabella:

Categorie A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Categorie C-D	fino a 525 ore	in 4 mesi
Categoria E	fino a 350 ore	in 3 mesi
Categoria F	fino a 175 ore	in 2 mesi

7. Il rapporto di lavoro part-time potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale). Tali modalità attuative del lavoro part-time potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

8. L'impresa, in relazione a esigenze tecnico, produttive, organizzative o di mercato, potrà variare, con un preavviso di 10 giorni, la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata fatto salvo quanto previsto al precedente punto 3.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a due giorni.

In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 10 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

La R.S.U. sarà informata sulle modalità operative.

9. Premessa la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito, qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecnico, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.

10. Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino ai seguenti limiti giornalieri e annuali:

a) Limite giornaliero:

- di norma otto ore

- nei contratti part-time con orario superiore a sei ore giornaliere il limite è di due ore aggiuntive all'orario concordato.

b) Limite annuo:

- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time;
- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time.

11. Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto 10 comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

12. Ai sensi del comma 6 dell'art. n. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 qualora i limiti annuali definiti al precedente punto 10 fossero interamente utilizzati, al lavoratore che ne facesse richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, dovrà essere riconosciuto il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale in tema di lavoro supplementare si applica la normativa sul lavoro eccedente e/o straordinario valida per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

14. Quanto sopra previsto in termini di lavoro supplementare è applicabile anche a tutte le ipotesi di contratto part-time a termine di durata superiore ad un mese.

15. Tenuto conto della particolare natura del rapporto di lavoro part-time la normativa prevista dall'art. n. 8 lettere E) ed F) in materia di conto ore non è allo stesso applicabile.

16. Nell'ambito delle comunicazioni di cui alla lettera E), punto 8, dell'art. n. 8 del vigente C.C.N.L. le imprese comunicheranno alle R.S.U. i dati a consuntivo nonché gli elementi di obiettiva giustificazione concernenti le prestazioni supplementari dei rapporti di lavoro part-time.

17. Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore part-time ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza del trattamento retributivo percepito in servizio, secondo i termini sotto indicati:

a) part-time orizzontale: il periodo di ferie previsto dal C.C.N.L. resta invariato;

b) part-time verticale: il periodo di ferie previsto dal C.C.N.L. dovrà essere riproporzionato in relazione alla prestazione concordata.

18. Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi

imputabili al lavoratore (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.); l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 1) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- 2) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- 3) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni;

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 36 mesi, e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

19. I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U.. Durante l'esame, che dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte della Direzione aziendale, le Parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Per i lavoratori di cui trattasi, alle quote ordinarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1) e 2) dell'art. n. 15 del vigente C.C.N.L., calcolate secondo i criteri previsti dal punto 5 della presente normativa, andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate.

Note a verbale al comma 19:

- Per lavoro notturno deve intendersi quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 antimeridiane.
- Si considerano rientranti nella fattispecie di cui al presente punto 19 le prestazioni effettuate nelle seguenti fasce orarie: ore 22-24 nella giornata di venerdì; ore 24-6 nella giornata di lunedì.

20. La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle Parti.

21. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle Parti risultante da atto scritto con le modalità previste dal comma 1 dell'art. n. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. n. 5 del del D.Lgs. n. 61/2000 all'atto della trasformazione le Parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

22. Ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time, tenuto conto della non applicazione nei loro confronti della normativa contrattuale in materia di riduzione di orario di lavoro, verrà riconosciuta una indennità annua in cifra fissa (I.P.T.) da erogarsi in dodici quote mensili calcolata secondo la

seguinte formula:  $hs \times ROL \times Rh/40$  ( $hs$  = numero di ore settimanali di lavoro part-time;  $ROL$  = numero di ore di riduzione di orario di lavoro spettanti;  $Rh$  = retribuzione oraria del lavoratore part-time).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro part-time in corso d'anno il fattore  $ROL$  della formula sopra individuata andrà riproporzionato in relazione al periodo di lavoro part-time prestato.

Con accordo tra le Parti risultante da atto scritto la suddetta indennità potrà essere sostituita dalla fruizione, secondo le regole contrattuali, delle ore di riduzione di orario spettanti ai sensi dell'articolo n. 13 del C.C.N.L. e riproporzionate in relazione all'orario part-time praticato.

23. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del C.C.N.L. nonché degli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità.

### **Articolo 3 - Parte 15**

#### Capitolo II - Costituzione del rapporto di lavoro

---

#### E) Rapporto di lavoro part-time - Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL

---

In relazione a quanto previsto al punto 6 in materia di periodo di prova, per i settori Lubrificanti e GPL si applica la seguente tabella:

Livelli Q1-Q2-A-B	fino a 1.050 ore	in 6 mesi
Livelli C-D-E-F-G	fino a 525 ore	in 4 mesi
Livelli H-I	fino a 350 ore	in 3 mesi

### **CINEMA (PRODUZIONE)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva

Data stipula: 01 luglio 2006, scadenza normativa: 30 giugno 2010

### **Articolo 15**

#### Parte I - Comune

---

Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

---

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera di assunzione, ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Ove non ostino oggettivi impedimenti organizzativi o l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite del 5% del personale in forza a tempo indeterminato.

L'instaurazione del rapporto part-time deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare compatibile con le esigenze organizzative o produttive dell'azienda. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 punto 2 del Decreto Legislativo n. 61/2000, l'azienda considererà nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'articolazione dell'orario di lavoro, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

In particolare si potranno prevedere clausole elastiche di modifica, della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro, previo accordo tra gli interessati. La variazione della modalità della prestazione deve essere preannunciata con un preavviso di almeno 10 giorni. Le ore di lavoro prestate a seguito dell'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, secondo quanto sopra previsto, saranno compensate con la maggiorazione del 10% della quota oraria di retribuzione.

Copia del contratto deve essere inviata all'Ispettorato provinciale del lavoro.

Il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori dell'Industria Cineaudiovisiva, è consentita, con l'accordo degli interessati, l'effettuazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di prestazioni di lavoro supplementare.

Il lavoro supplementare - fatte salve eventuali diverse pattuizioni già convenute in materia - non potrà superare il 50% dell'orario di lavoro pattuito. Le ore di lavoro supplementare di cui sopra saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15%.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, quest'ultimo su richiesta del lavoratore e previo accordo tra le parti potrà avere durata predeterminata.

Con cadenza annuale la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., o, in mancanza alle OO.SS.LL. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati e la relativa tipologia e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla normativa di legge e contrattuale; qualora si pervenga ad una modifica della stessa, alla quale le parti si sono comunque attenute nel determinare la disciplina di cui al presente articolo, le parti stesse si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali adeguamenti e/o variazioni.

Accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva

---

Contratto a tempo parziale

---

**Nel confermare l'impianto dell'art. 15 (Contratto di Lavoro a tempo parziale) verranno apportate le seguenti modifiche:**

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

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 35% della prestazione lavorativa concordata.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno dieci giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione pari al 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con preavviso di almeno sette giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Prima degli ultimi due commi, aggiungere i seguenti:

Le aziende tenderanno ad accogliere 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 della partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni o mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

L'undicesimo comma dell'art. 15 va modificato nel senso che le ore di lavoro supplementare, calcolate su base annua, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 22%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli Istituti contrattuali e di legge.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, primo comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapia 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 tempo parziale verticale e/o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

## **COMMERCIO - CONFCOMMERCIO**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

Data stipula: 2 luglio 2004

Inizio validità: 1 gennaio 2003 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2006 (**in fase di rinnovo**)

### **Articolo 67**

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time

---

Premessa

---

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

## **Articolo 68**

---

### Definizioni

---

Ai sensi del D.Lgs. n. 61 del 20.2.2000, e successive modifiche, si intende:

- a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
- b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

## **Articolo 69**

---

### Rapporto a tempo parziale

---

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro datore di lavoro. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Norma transitoria

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario di lavoro settimanale pari al limite minimo di cui al punto 2), lettera a), i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario tra 12 e 15 ore avranno priorità di accesso nella posizione.

La priorità indicata al comma precedente si applica altresì ai lavoratori assunti per la durata di 8 ore ai sensi del presente articolo, dal momento in cui cessa la condizione di studente.

Le modifiche di cui al presente articolo si applicano a decorrere dalla data di stipula del presente accordo.

## **Articolo 70**

---

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.

## **Articolo 71**

---

Disciplina del rapporto a tempo parziale

---

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

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.

## **Articolo 72**

---

### Relazioni sindacali aziendali

---

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, 1° comma, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni

## **Articolo 73**

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time

---

### Criterio di proporzionalità

---

Ai sensi del punto 3, dell'art. 69, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

## **Articolo 74**

---

### Periodo di comporto per malattia e infortunio

---

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'articolo 69, seconda parte, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 73 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 167 e 169, del presente contratto, e pertanto il comparto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 169.

## **Articolo 75**

---

### Quota giornaliera della retribuzione

---

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 73, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 171.

## **Articolo 76**

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time

---

### Quota oraria della retribuzione

---

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 190.

## **Articolo 77**

Sezione quarta - Disciplina del rapporto di lavoro - Titolo I - Mercato del lavoro - Capo IV - Part-time

---

### Festività

---

Fermo restando quanto previsto all'art. 188, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 136, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

## **Articolo 78**

---

### Permessi retribuiti

---

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 140, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 73.

## **Articolo 79**

Ferie

---

Conformemente a quanto previsto all'art. 141, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

## **Articolo 80**

Permessi per studio

---

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 148 e 153, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 73.

## **Articolo 81**

Lavoro supplementare - normativa

---

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, 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. 187, secondo le modalità previste dall'art. 190, 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. 187.

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

Dichiarazione a verbale

Il nuovo sistema di calcolo del compenso per il lavoro supplementare decorre dal 1° gennaio 2000.

## **Articolo 82**

---

### Clausole flessibili ed elastiche

---

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

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.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

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.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del C.C.N.L. secondo le modalità previste dall'art. 190 a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 187 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

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. 151 del C.C.N.L., 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.

### **Articolo 83**

---

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 Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali, 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 nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

### **Articolo 84**

---

Mensilità supplementari (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>)

---

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 73.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 187, spettante all'atto della corresponsione.

## **Articolo 85**

---

### Preavviso

---

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

## **Articolo 86**

---

### Relazioni sindacali regionali

---

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

## **Articolo 87**

---

### 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 e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa

## **Articolo 88**

---

Lavoratori affetti da patologie oncologiche

---

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D.Lgs. n. 61/00 come modificato dal decreto n. 276/03, 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 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 disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

## **Articolo 89**

---

Condizioni di miglior favore

---

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

## **CREDITO**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri, gli impiegati, i commessi, i subalterni e gli ausiliari delle Casse di Risparmio, degli Enti equiparati, dei Monti di credito su pegno di prima categoria, delle aziende di credito e finanziarie

Data stipula: 12 febbraio 2005 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2009

### **Articolo 29 - Parte 1**

Parte Generale - Capitolo IV - Politiche attive per l'occupazione - Contratto a tempo parziale

---

Lavoro a tempo parziale

---

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, anche sotto un profilo sociale.

## **Articolo 29 - Parte 2**

---

Normativa applicabile

---

2. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applicano le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro con gli adattamenti appresso stabiliti e quelli obiettivamente richiesti dalla specialità del rapporto:

## **Articolo 29 - Parte 3**

---

a) Assenze e ferie

---

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici il cui orario sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno, il computo delle ferie viene effettuato proporzionando previamente lo scaglione annuale dell'interessato al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana, nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario.

Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che nel corso dell'anno abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o viceversa e debba usufruire, in tutto o in parte, delle ferie maturate nell'anno medesimo, quanto previsto al comma precedente si applica con riferimento solamente al periodo di lavoro prestato a tempo parziale.

Per i giorni di ferie goduti durante la prestazione a tempo parziale il lavoratore/lavoratrice interessato continuerà ad essere compensato con la misura retributiva corrente al momento in cui fruisce delle ferie.

La disciplina dei permessi per ex festività è quella prevista dall'art. 48.

Nelle giornate semifestive, i lavoratori/lavoratrici a tempo parziale osservano l'orario di entrata fissato dal contratto individuale, mentre quello di uscita viene anticipato calcolando una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

## **Articolo 29 - Parte 4**

---

b) Addestramento per i neo assunti

---

Le imprese provvedono ad un addestramento dei lavoratori/lavoratrici, appartenenti alle 3 aree professionali, assunti con contratto non a termine a tempo parziale per un numero di settimane non inferiore a quello previsto per il corrispondente personale a tempo pieno.

Nel caso in cui la durata giornaliera dell'addestramento superi il limite dell'orario ordinario dell'interessato, la parte eccedente verrà compensata con la paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 97, del presente contratto e non si applicheranno i limiti stabiliti ai comma 14 e 15 che seguono.

## **Articolo 29 - Parte 5**

---

### c) Anzianità

---

Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

#### Norma transitoria

In relazione a quanto previsto dalla presente lettera c), nei casi in cui, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario i periodi trascorsi a tempo parziale, l'impresa dovrà riconsiderare tali periodi per intero. Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° agosto 1999.

## **Articolo 29 - Parte 6**

---

### d) Agevolazioni per motivi di studio

---

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applicano, con l'esclusione delle previsioni relative ad assegnazioni a turni di lavoro, l'art. 53 del presente contratto, o le diverse norme aziendali opzionate, con i seguenti adattamenti:

- ai lavoratori/lavoratrici che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato;
- i permessi per motivi di studio spettanti al personale a tempo pieno vanno, espressi in ore, proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

## **Articolo 29 - Parte 7**

---

### e) Formazione professionale

---

Ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale si applica l'art. 63 del presente contratto, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali in esso previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite di cui alla lett. a) del predetto articolo. Qualora il corso cada in tutto o in parte fuori del suo orario di lavoro il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di parteciparvi senza alcun onere a carico dell'impresa.

## **Articolo 29 - Parte 8**

---

### Costituzione e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

---

3. I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati, tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice, a tempo indeterminato ovvero a termine.

4. L'impresa, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale presentate dai dipendenti in servizio o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale.

5. L'impresa - purché ciò risulti compatibile con le esigenze di cui sopra - accoglie prioritariamente le domande di quei lavoratori/lavoratrici in servizio con l'inquadramento necessario che, appartenendo all'unità produttiva in cui si è manifestata l'esigenza, siano riconosciuti idonei a svolgere le mansioni per le quali la stessa si è determinata; ove ciò non avvenga, l'interessato può chiedere all'impresa che gli vengano forniti chiarimenti.

6. Le imprese favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità.

7. Le imprese comunicano agli organismi sindacali aziendali le posizioni di lavoro che, in relazione alle esigenze di cui sopra, sono escluse dal rapporto a tempo parziale e rinnovano annualmente l'informativa in caso di variazioni.

8. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare le seguenti percentuali, fermo quanto previsto al comma 24:

- 20% del personale destinatario del presente contratto in servizio a tempo pieno per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio;

- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

9. Le percentuali di cui sopra si intendono riferite al complesso del personale, comprensivo dei lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di formazione e lavoro, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente.

#### **Articolo 29 - Parte 9**

---

Prevalenza nelle mansioni

---

10. In deroga a quanto disposto dall'art. 81, comma 7, del presente contratto e ai fini ivi previsti, nei confronti del lavoratore/lavoratrice a tempo parziale si applica esclusivamente il criterio della prevalenza, intendendosi per tale l'utilizzo nelle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.

#### **Articolo 29 - Parte 10**

---

Trattamento economico

---

11. Il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale) contrattualmente prevista per il lavoratore/lavoratrice ad orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa.

12. Se il lavoratore/lavoratrice è adibito ad attività per la quale è prevista l'indennità di rischio, la stessa gli viene corrisposta in proporzione alla durata dell'adibizione, con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

13. L'indennità per lavori svolti in locali sotterranei viene corrisposta al lavoratore/lavoratrice a tempo parziale quando la sua adibizione a tali attività superi mediamente nella settimana la metà del normale orario giornaliero di un lavoratore/lavoratrice a tempo pieno con il medesimo inquadramento.

## **Articolo 29 - Parte 11**

---

### Prestazione lavorativa e orario di lavoro

---

14. Ai quadri direttivi con rapporto a tempo parziale si applicano le previsioni relative alla disciplina della prestazione lavorativa di cui all'art. 78.

15. Per le 3 aree professionali, l'orario del personale a tempo parziale - fermo quanto previsto al comma 24 - viene fissato secondo i seguenti criteri:

a) la durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista; per il personale appartenente alla 1<sup>a</sup> area professionale o addetto a mansioni operaie inquadrato nella 2<sup>a</sup> area professionale, può risultare inferiore a 15 ore; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, l'orario settimanale può essere fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno;

b) le prestazioni lavorative sono concordate fra l'impresa e il lavoratore/lavoratrice secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, annuale, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore;

c) la distribuzione dell'attività lavorativa che comprenda anche la giornata di sabato e/o domenica può essere convenuta fra le Parti solo nei casi in cui detta attività lavorativa sia consentita per il personale a tempo pieno. In altri casi, tale distribuzione può essere convenuta solo previa intesa con gli organismi sindacali aziendali;

d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del C.C.N.L. 19.12.1994 (art. 53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

e) le prestazioni del personale ad orario parziale debbono essere, di norma, contenute nei limiti di durata fissati nel presente articolo. Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venir richieste prestazioni supplementari nelle mansioni attribuite, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e con un compenso, per gli appartenenti alle tre aree professionali, corrispondente alla paga oraria calcolata secondo i criteri stabiliti all'art. 97, del presente contratto:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

È consentito prendere visione delle registrazioni relative al lavoro supplementare ai soggetti e con la procedura di cui all'art. 97 del presente contratto.

**In alternativa al compenso per il lavoro supplementare il lavoratore/lavoratrice può optare di fruire permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore, ex art. 97 del presente contratto**

## **Articolo 29 - Parte 12**

---

### Rotazioni

---

16. I lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3<sup>a</sup> area professionale e nella 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie) a tempo parziale possono richiedere alla Direzione aziendale competente, dopo tre anni di adibizione con orario ridotto alle medesime mansioni (sei anni per i lavoratori/lavoratrici addetti alle mansioni di cui alle lett. a), c), d), e), f) dell'allegato n. 5 al presente contratto) di essere utilizzati in altre mansioni di propria pertinenza per le quali siano già in atto prestazioni di lavoro a tempo parziale.

17. La Direzione aziendale valuterà la richiesta di cui sopra in relazione ai casi specifici

## **Articolo 29 - Parte 13**

---

### Trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

---

18. Alla scadenza del termine eventualmente convenuto per il rapporto a tempo parziale, il lavoratore/lavoratrice interessato viene assegnato - all'atto della trasformazione del rapporto a tempo pieno - alla stessa unità produttiva.

19. L'impresa accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le richieste del lavoratore/lavoratrice di ripristino del rapporto a tempo pieno prima della scadenza concordata, tenendo anche conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

20. Comunque, ove la richiesta avanzata non trovi accoglimento entro tre mesi dalla relativa presentazione, il lavoratore/lavoratrice - sempreché la prestazione a tempo parziale abbia superato i due anni - può chiedere alla Direzione che gli vengano forniti motivati chiarimenti.

21. Nell'eventualità che l'impresa - tenendo anche conto della manifestata disponibilità del lavoratore/lavoratrice ad un eventuale trasferimento, da intendersi effettuato a sua richiesta - ritenga la domanda accoglibile, comunicherà all'interessato tempi e condizioni per il ripristino del suo rapporto a tempo pieno: l'interessato ha facoltà di chiedere alla Direzione stessa un colloquio nel quale esporre le proprie considerazioni in argomento, ferma restando la facoltà del medesimo di rinunciare al ripristino del rapporto a tempo pieno.

22. Comunque, le imprese considereranno l'opportunità di accogliere le richieste di rientro a lavoro a tempo pieno, avanzate dai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale, prioritariamente rispetto all'adibizione di altro lavoratore/lavoratrice a tempo pieno alle stesse mansioni svolte dal lavoratore/lavoratrice a tempo parziale e nella stessa unità produttiva.

## **Articolo 29 - Parte 14**

---

Assemblee

---

23. Qualora si presenti la necessità di indire assemblee fuori dei casi di cui agli accordi nazionali che regolano la materia, gli organismi sindacali aziendali cureranno di concordare con l'impresa le modalità, l'ora e il locale della riunione tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

## **Articolo 29 - Parte 15**

---

Intese aziendali

---

24. Fermo quant'altro previsto nel presente articolo, fra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali possono intervenire intese sui seguenti aspetti, in presenza di richieste del personale e di esigenze aziendali, ovvero in presenza di tensioni occupazionali ai sensi di quanto stabilito al riguardo dal presente contratto nazionale:

- superamento delle percentuali massime stabilite in sede nazionale per il ricorso a rapporti a tempo parziale;
- fissazione della durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale in misura inferiore o superiore a quelle indicate ai comma 14 e 15;
- ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

## **Articolo 29 - Parte 16**

---

Sviluppo professionale ed automatismi

---

25. La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

## **EDILI (INDUSTRIA)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini

Inizio validità: 1 maggio 2004 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2007 **(in fase di rinnovo)**

## **Articolo 78**

Disciplina del rapporto di lavoro - Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati

---

Lavoro a tempo parziale

---

Le parti concordano di istituire una Commissione in materia di lavoro a tempo parziale. Nelle more, le parti convengono che è consentito il ricorso a prestazioni eccedenti l'orario concordato sulla base delle vigenti norme di legge.

## GRAFICI, EDITORIALI (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali

Inizio validità: 1 gennaio 2004 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2007, **rinnovato 28 marzo 2008 - scadenza 31 dicembre 2011**

### Articolo 26

Parte Prima - Norme Generali

---

Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

---

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D.Lgs. n. 61 del 20.2.2000, dal successivo D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D.Lgs. n. 276/2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le Parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;
- b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

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

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno una settimana e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relative alle ore prestate in più.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 10 giorni e comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione dello stipendio o salario del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In considerazione delle specifiche caratteristiche dei processi produttivi delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali esposte al verificarsi di situazioni che determinano modifiche alla programmazione delle attività, è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima annua del 20% del normale orario annuo concordato.

Le ore di lavoro supplementare, nei limiti dell'orario normale contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, sono retribuite con una maggiorazione del 20% dello stipendio o salario comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario normale contrattuale giornaliero del lavoratore a tempo pieno sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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.

Le aziende tenderanno ad accogliere 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori 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.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U., e, in mancanza, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

## LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali

Data stipula: 29-05-2008.

Inizio validità: 1 gennaio 2008 – scadenza normativa :31 marzo 2012

### Articolo 29

Parte seconda - Regolamentazione comune per operai intermedi impiegati

---

(ex 14) - Lavoro a tempo parziale

---

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive modificazioni, dovranno rispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici; in relazione a ciò le parti esprimono il proprio intendimento a valorizzare tale istituto.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 18 del presente contratto.

L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere le seguenti articolazioni:

- di tipo orizzontale, vale a dire con una presenza del lavoratore in tutti i giorni normalmente lavorati della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con la presenza del lavoratore solo in alcuni giorni della settimana con o senza riduzione dell'orario giornaliero;
- di tipo misto, vale a dire di tipo orizzontale e verticale.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) possibilità di reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità;
- d) il part-time reversibile potrà essere concesso:
  - alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino
  - per entrambi i genitori, per un massimo di due anni nei casi di cura di cui al primo comma dell'articolo 2 del Dm 278/2000

Così come previsto dal comma 7 dell'articolo 3 Dlg 61/2000, come da ultimo modificato dalla legge 247/2000, previo accordo scritto, all'atto della stipula del contratto a tempo parziale o anche successivamente, potranno essere stabilite clausole flessibili, nei limiti dell'orario massimo di 36 ore settimanali, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, o anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Qualora l'azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito, su propria richiesta, dalle RSU o, in assenza di esse, dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

L'impresa, in relazione ad obiettive esigenze temporanee di carattere tecnico produttivo, organizzative, di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi e per la relativa durata delle medesime, potrà, nei confronti dei lavoratori con i quali siano state concordate clausole flessibili o elastiche, con un preavviso di 10 giorni di calendario, modificare l'articolazione del rapporto rispetto a quella inizialmente concordata.

Le eventuali ore di prestazioni derivanti dalla suddetta modifica saranno retribuite con una quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20%, onnicomprensiva di riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà in alternativa richiedere, in sostituzione della remunerazione sopra prevista, per le ore di eventuali prestazione aggiuntiva, il corrispondente accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova, per le nuove assunzioni, potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

Il lavoratore o la lavoratrice che intenda trasformare a tempo determinato o a tempo indeterminato il proprio rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto (part-time), ne farà richiesta, anche per il tramite della R.S.U., alla direzione aziendale la quale risponderà entro 30 giorni.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta, sarà data priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscono a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni.

In attuazione a quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 25.2.2000 n. 61 e successive modificazioni, si indicano le casistiche che possono dare corso a richieste di prestazioni straordinarie e comunque, in caso di part-time orizzontale, non possono superare 8 ore di prestazione giornaliera e 40 ore settimanali:

- realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali;
- realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese;
- adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze.

Le ore di prestazione supplementare effettuabili non possono far superare al lavoratore le 8 ore di prestazione giornaliera e le 40 ore di prestazione settimanale.

Le ore di prestazione supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato contrattualmente saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Il lavoratore potrà richiedere l'accredito delle ore lavorate in più in banca con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare, i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano richiesta previa presentazione di motivazioni scritte.

## **METALMECCANICI (INDUSTRIA)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti

Inizio validità: 1 gennaio 2003 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2006, **rinnovato 20 gennaio 2008, validità 1 luglio 2007 - 31 dicembre 2009**

### **Articolo 1 Bis - Parte 2**

Disciplina generale - Sezione Terza - Disciplina comune del rapporto individuale di lavoro - Contratti di lavoro atipici

---

#### A) Contratto di lavoro part-time

---

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. 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; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo

preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 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 fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell'art. 8, e quarto e quinto comma dell'art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Accordo tra FEDERMECCANICA, FIM, UILM su orario e mercato del lavoro per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti

Data stipula: 22 gennaio 2004

## **Articolo 1 Bis**

Disciplina generale - Sezione terza

---

### Contratti di lavoro atipici

---

In considerazione di quanto stabilito dall'art. 86, tredicesimo comma, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di incontrarsi una volta esaurita la fase negoziale ivi prevista e, comunque, non oltre il 30 giugno 2004, per definire, entro il 30 settembre 2004, quanto rinviato dal medesimo decreto legislativo alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro riconducibile al presente articolo. Fino a tale data mantengono, in via transitoria, la loro efficacia le clausole contrattuali di cui al terzo e quarto comma della lett. A) sotto riportata e l'intera disciplina contrattuale di cui alla successiva lett. B).

#### A) Contratto di lavoro part-time.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. 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; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 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 fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell'all'art. 8, e quarto e quinto comma dell'all'art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

## **POSTE ITALIANE**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente di poste italiane S.p.A.

Data stipula: 11 luglio 2003 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2006, **rinnovato nel mese di luglio 2007- scadenza 31 dicembre 2010)**

### **Articolo 25**

Capitolo III - Disciplina del rapporto di lavoro

---

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

---

- I. Al fine di valorizzare tutte le potenzialità dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale ed in particolare al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, le Parti stipulanti convengono sul principio che tale tipologia contrattuale costituisce, nel rispetto del principio di non discriminazione, uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla

articolazione della prestazione di lavoro, in quanto atto a soddisfare gli interessi individuali e sociali del lavoratore e le esigenze dell'impresa.

II. Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale, mediante assunzioni dall'esterno ovvero mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno, avviene nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni, compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.

III. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è costituito in forma scritta e sottoscritto dalle Parti. Il contratto di lavoro a tempo parziale contiene puntuale indicazione di:

- data di assunzione o di trasformazione;
- inquadramento professionale;
- mansione;
- luogo di lavoro;
- struttura di assegnazione;
- trattamento economico iniziale;
- durata del periodo di prova;
- durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

IV. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, la Società darà precedenza al personale a tempo parziale già impegnato in precedenza a tempo pieno e in subordine a quello assunto a tempo indeterminato a tempo parziale, semprechè ne abbia fatto richiesta, svolga attività presso la stessa unità produttiva o presso lo stesso comune, in caso di pluralità di unità produttive nel medesimo ambito comunale e sia adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda darà informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale.

V. La prestazione individuale, determinata consensualmente tra le parti, non può essere, in ragione d'anno, inferiore a 900 ore o superiore a 1300 ore. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, le predette prestazioni possono essere, nell'ambito del secondo livello di contrattazione e sempre su base consensuale, ridotte ovvero ampliate.

VI. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale e misto ai sensi del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche e integrazioni.

A titolo esemplificativo la prestazione di lavoro può articolarsi:

- con presenza giornaliera su tutti i giorni della settimana;
- con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana;
- con presenza articolata nel corso dell'anno anche limitatamente ad alcuni periodi di esso;
- con presenza in alcuni giorni dell'anno per tutti i giorni della settimana o in parte di essi.

VII. Il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare su base regionale complessivamente il 10% del personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

La predetta aliquota potrà essere incrementata entro il limite massimo di un ulteriore 5% nell'ambito del secondo livello di contrattazione.

I limiti percentuali sopra indicati si intendono riferiti solo ai contratti a tempo parziale a tempo indeterminato con esclusione dei contratti in cui l'articolazione della prestazione a tempo parziale abbia durata predeterminata.

All'inizio di ogni anno, e comunque prima dell'avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alla delegazione sindacale territoriale a livello regionale di cui all'art. 7 del presente CCNL, in ordine ai livelli professionali e alle tipologie di attività interessate dall'attivazione di rapporti a tempo parziale.

Per le altre Aziende alle quali si applica il contratto di Poste Italiane S.p.A., il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

VIII. Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la Società favorirà, ai fini della precedenza nell'accoglimento e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande avanzate dai lavoratori nei seguenti casi:

- gravi motivi personali o familiari (ad es. dipendenti portatori di handicap grave, genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, dipendenti che accedono a programmi terapeutici e riabilitativi di cui all'art. 47 presente CCNL);
- necessità di accudire figli di età inferiore a 8 anni;
- lavoratori-studenti.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata nei modi previsti dalla legge, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e, in caso di richiesta, alla trasformazione nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata comunque non inferiore a 12 mesi; in tale seconda ipotesi, salvo disdetta da notificarsi da parte della Società o del lavoratore almeno 60 giorni prima della data di scadenza, il rapporto si intende prorogato tacitamente per la stessa durata.

Richieste da parte del personale di tornare a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dalla Società compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

In caso di disdetta, il lavoratore a tempo parziale tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno in posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito del livello di inquadramento di appartenenza.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

A. *In caso di disdetta da parte della Società, la stessa valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive ed a fronte di comprovate necessità del lavoratore, la possibile permanenza dell'interessato in regime di orario ridotto, anche attraverso l'eventuale sua assegnazione ad altra unità produttiva.*

B. *In caso di ritorno del lavoratore ad attività a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con il livello di inquadramento professionale di appartenenza, lo reinserirà nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno vicinore.*

IX. Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e, nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto, anche clausole che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

A tal fine è richiesto il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, reso con l'assistenza di un componente delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, salvo rinuncia del lavoratore interessato.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché la variazione in aumento della stessa sono ammesse in relazione ad esigenze di servizio o ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione temporale della stessa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a quattro giorni lavorativi.

Per le ore prestate in orari diversi da quelli inizialmente concordati (clausole flessibili), il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) è possibile entro il limite annuale complessivo massimo di ore pro capite pari al 15% della prestazione concordata e comporta una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alle maggiorazioni economiche di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue scelte o necessità.

Decorsi 5 mesi dalla stipula delle predette clausole, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

Nel caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b) il predetto periodo di preavviso potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti nuove clausole nel rispetto di quanto previsto dalla presente disciplina contrattuale.

Le Parti si danno atto che la disciplina di cui sopra in materia di clausole elastiche e flessibili non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative della stessa, con conseguente rimodulazione dell'articolazione oraria concordata tra le Parti.

Lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato, potrà essere richiesto solo a fronte di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività, nella misura massima di 100 ore annue.

In caso di rifiuto da parte del lavoratore di effettuare prestazioni di lavoro troverà applicazione l'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n.61 del 2000 e successive modifiche e integrazioni.

Le prestazioni supplementari svolte entro il limite quantitativo di cui al presente comma comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto; le prestazioni supplementari svolte oltre il medesimo limite quantitativo comportano una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate secondo quanto previsto dagli artt. 33 e 70 del presente CCNL in materia di lavoro straordinario.

X. Il trattamento economico è commisurato alla relativa durata della prestazione.

Il trattamento normativo è determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in particolare per quanto concerne le ferie, ad un numero di giorni:

- pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale orizzontale;
- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale verticale;
- calcolato combinando i due criteri se il rapporto di lavoro è a tempo parziale misto.

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale verticale, ferma restando la disciplina contrattuale prevista in materia di Assenze per malattie - Trattamento, di cui all'art. 43 del presente CCNL, il periodo di comporto verrà riproporzionato in relazione alle giornate di prestazione lavorativa pattuita.

Al personale a tempo parziale sono applicate le tutele di cui all'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (Principio di non discriminazione). Tra le altre, in particolare, l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dalla Società, la durata dei congedi previsti dal Testo Unico D.Lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Ai sensi dell'art. 60 del citato Decreto il trattamento economico di tali congedi è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e la Società abbiano concordato la trasformazione del rapporto

di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'art. 23 comma IV del medesimo Decreto.

XI. La Società, nell'ambito degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 5, informerà con cadenza semestrale, le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

*Con riferimento alle previsioni di cui al presente articolo, le Parti si danno atto che sono fatte salve diverse previsioni di accordi intervenuti tra le Parti stipulanti il presente CCNL.*

*In relazione agli ambiti oggetto di contrattazione di cui all'art. 2 del vigente CCNL, le Parti ritengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce elemento del confronto sulle politiche occupazionali.*

### **TELECOMUNICAZIONI**

Ipotesi di accordo di rinnovo della parte economica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione

Data stipula: 3 dicembre 2005

Inizio validità: 1 gennaio 2005 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2008

#### **Articolo 18**

---

Contratto di lavoro a tempo parziale

---

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In quest'ambito le aziende tenderanno 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 ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso 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, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. ~~Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.~~

4. 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.

5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. ~~Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole elastiche disciplinata dall'art. 3 comma 7 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61. flessibili di cui al successivo comma 6.~~

6. ~~Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3 commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000 l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati dieci giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 5% della retribuzione oraria globale di fatto. 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 del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata

della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto. 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 flessibili.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione 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.

~~7. In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. È altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni — che costituiscono lavoro supplementare — sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, entro il limite massimo pari al 100% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite la maggiorazione sarà del 24%.~~

In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore e del 24% per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 30, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente C.C.N.L..

9. In caso di assunzioni a tempo pieno il personale a tempo parziale in attività presso unità produttive situate nello stesso comprensorio adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione ha un diritto di precedenza.

10. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso comprensorio, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

## **TURISMO - CONFCOMMERCIO**

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo  
(Confcommercio)

Inizio validità: 1 gennaio 2002 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005, **rinnovato febbraio 2007**  
**- scadenza 31 dicembre 2009**

### **Articolo 68**

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo III - Lavoro a tempo parziale

---

Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

---

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

(3) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23 comma 1 della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 77 del C.C.N.L. Turismo 22 gennaio 1999. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 69.

(5) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 97 per il personale a tempo pieno;

b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

## **Articolo 69**

---

Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

---

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità.
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1.352 ore.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale 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.

(5) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

## **Articolo 70**

---

Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare

---

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

(4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

(5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale

## **Articolo 71**

---

Contratto a tempo parziale: la verifica della corretta applicazione della relativa disciplina

---

(1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

## **Articolo 72**

---

Contratto a tempo parziale: condizioni di miglior favore e disposizioni transitorie

---

(1) Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente capo.

Parte generale - Titolo IV - Mercato del lavoro - Capo III - Lavoro a tempo parziale

---

Dichiarazione a verbale

---

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che in materia di lavoro a tempo parziale, con il presente C.C.N.L. sono state individuate soluzioni negoziali adeguate, che rispondono alle esigenze del settore.

Le parti, in considerazione delle modifiche del quadro legislativo intervenute dopo il 22 gennaio 1999, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001 per esaminare la disciplina legislativa intervenuta al fine di concordare le opportune integrazioni ed armonizzazioni del testo contrattuale.

Dichiarazione a verbale

Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo