

Strumenti di lavoro n. 4/2018

# Clausole elastiche illegittime e risarcimento del danno

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

*La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con [ordinanza n. 6900/2018](#), ha stabilito l'illegittimità di una clausola elastica inserita in un rapporto a tempo parziale, con violazione del principio secondo il quale occorre indicare nel contratto la dislocazione oraria della prestazione, con la possibilità del datore di chiedere un maggior numero di ore lavorate.*

*Tale situazione crea un danno per il lavoratore a causa della maggiore penosità e onerosità, che, di fatto, viene ad assumere la prestazione lavorativa per la messa a disposizione delle energie lavorative per un tempo maggiore di quello effettivamente lavorato.*

## **Il contratto di lavoro part-time: la cornice normativa**

Ai sensi del D.Lgs. 81/2015, nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno oppure a tempo parziale, intendendosi "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro disciplinato dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Questo tipo di contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Naturalmente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, avendo lo stesso i medesimi diritti di un comparabile lavoratore a tempo pieno; l'unica differenza consiste nel fatto che il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore, può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione e al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.

Se, invece, nel contratto non fosse determinata la durata della prestazione lavorativa, potrebbe essere dichiarata, sempre su domanda del lavoratore, la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardasse la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice ha facoltà di determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

### Le clausole elastiche

Altra caratteristica peculiare del contratto di lavoro *part-time* è racchiusa nel fatto che, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti possono pattuire, per iscritto, le c.d. clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, salvo un preavviso per il lavoratore di 2 giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti. Devono inoltre essere previste specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti davanti alle Commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro, e devono prevedere, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario comportano il diritto del lavoratore a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

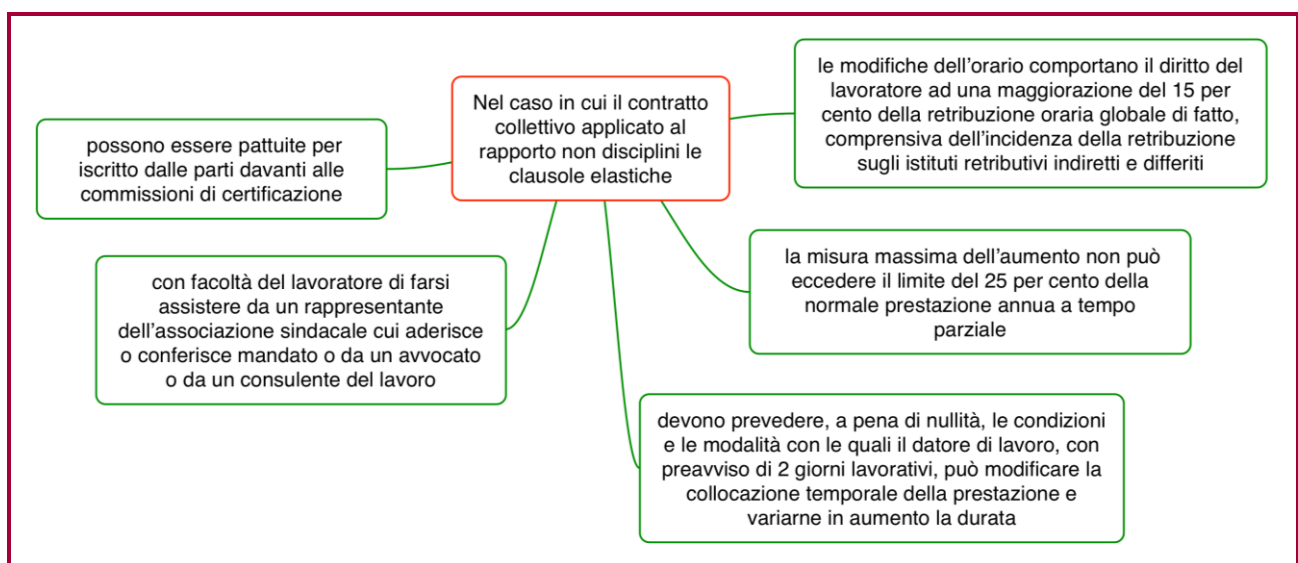
Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, o aventi il coniuge, i figli o i genitori affetti da tali patologie; oppure coloro che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992; oppure ancora il lavoratore o la lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi dell'articolo 3, L. 104/1992, hanno la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica. La stessa facoltà è riconosciuta ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il D.Lgs. 81/2015 specifica, in ogni caso, che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tale previsione rafforza infatti la posizione del lavoratore, che solitamente è di svantaggio nei confronti del datore di lavoro, che potrebbe aver preferito un contratto a tempo parziale, piuttosto che a tempo pieno, per la necessità di dover o voler svolgere altre attività di natura lavorativa o personale, motivo per cui, oltretutto, la regolamentazione delle clausole elastiche non è libera, ma soggetta a condizioni legittimanti, consistenti, appunto, nell'esistenza di disciplina della contrattazione collettiva o nella certificazione della clausola.

In assenza del consenso del lavoratore all'applicazione delle clausole elastiche, il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione e la durata della prestazione lavorativa rispetto a quanto stabilito, nemmeno per legittime esigenze organizzative e produttive, in quanto tale modifica sarebbe illegittima e priva di effetto.



### Articolo 6, Sezione 1, Capo II, D.Lgs. 81/2015

#### **Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche**

1. *Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.*
2. *Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*
3. *Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.*
4. *Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.*
5. *Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.*
6. *Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.*
7. *Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.*
8. *Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.*

### La giurisprudenza

In molteplici occasioni, la Corte di Cassazione ha già avuto modo di esprimersi in merito alla mancata predeterminazione della distribuzione dell'orario di lavoro nel giorno, nell'ora, nella settimana e nell'anno, stabilendo che il lavoratore *part-time* ha diritto al risarcimento del danno conseguente a tale carenza contrattuale. Infatti, anche se non è possibile affermare l'invalidità del contratto *part-*

*time*, viene affermata per il dipendente la spettanza del ristoro del pregiudizio integrato dal sacrificio a lui richiesto, in quanto gli è sostanzialmente preclusa la possibilità di svolgere altra attività lavorativa e di programmare regolarmente la propria vita familiare e sociale. La distribuzione dell'orario della prestazione, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, integra il nucleo stesso del contratto di lavoro a tempo parziale e la ragion d'essere della particolare garanzia costituita dalla forma scritta, che assolve alla funzione di evitare che il datore di lavoro, avvalendosi di una generica pattuizione dell'orario, possa modificarla a proprio piacimento a fini di indebita pressione sul lavoratore.

Tutto quanto sopra esposto porta come inevitabile conseguenza l'inammissibilità di pattuizioni che attribuiscono espressamente al datore di lavoro il potere di variare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione.

### L'ordinanza n. 6900/2018

Con l'[ordinanza n. 6900/2018](#), la Corte di Cassazione ribadisce che dall'accertata illegittimità delle clausole elastiche nel *part-time* non consegue l'invalidità del contratto, né la trasformazione dello stesso in contratto *full time*, ma ne discende il solo diritto all'integrazione del trattamento economico.

La disponibilità alla chiamata, che deriva dal fatto che la Società si riserva di disporre unilateralmente della turnazione dei propri dipendenti, anche se non può essere equiparata a una prestazione lavorativa effettiva, deve comunque trovare adeguato compenso in considerazione della maggiore onerosità e penosità per la messa a disposizione delle energie lavorative e conseguente difficoltà di programmazione di altre attività: viene infatti compresso un discrimine, che non può che essere rigoroso, fra tempi di vita e tempi di lavoro.

La Corte conclude, pertanto, con l'affermare che qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale; mentre nel caso in cui l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro.

Per il periodo anteriore alla data di pronuncia della sentenza, in entrambi i casi il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa, configurandosi una responsabilità di natura contrattuale.

### La disciplina delle clausole elastiche nei principali Ccnl

Agenzie marittime e aeree (articolo 9)	<p>Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita al precedente comma 6.</p> <p>Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.</p> <p>L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili, nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8, è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore <i>pro-capite</i> pari al 30% della prestazione già concordata.</p> <p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso ai sensi dell'<a href="#">articolo 46</a>, D.Lgs. 276/2003, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente delle Rsa aderente alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.</p> <p>L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p> <p>La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto dai commi 9 e 10, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni.</p> <p>Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.</p>
--	---

	<p>Decorsi 5 mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può dare disdetta dandone comunicazione all'azienda con un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• esigenze di carattere familiare;</li><li>• esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;</li><li>• necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata non in conflitto o autonoma;</li><li>• esigenze di studio e/o formazione.</li></ul> <p>Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.</p>
Autotrasporto, merci e logistica (articolo 56)	<p>Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 6, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.</p> <p>L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore <i>pro-capite</i> pari al 20% della prestazione già concordata.</p> <p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rsu o, in mancanza, delle Rsa aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.</p> <p>L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.</p> <p>La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 7 e 8, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.</p> <p>Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della</p>

	<p>modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.</p> <p>Decorsi 5 mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese.</p> <p>Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.</p> <p>Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;</li><li>• sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;</li><li>• esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.</li></ul>
Metalmeccanica industria (articolo 4)	<p>Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente Rsu o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.</p> <p>La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.</p> <p>Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10%, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.</p> <p>La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15%, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.</p> <p>Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di</p>



	<p>cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;</li> <li>• necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;</li> <li>• altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e Rsu ovvero tra azienda e lavoratore interessato.</li> </ul>
<p>Studi professionali (articoli 40-41)</p>	<p><b>Articolo 40</b></p> <p>1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al <i>part-time</i> verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.</p> <p>2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.</p> <p>3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili o elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 41, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4.</p> <p>4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 41, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1, è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 53 e 53-bis del presente Ccnl.</p> <p>6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.</p> <p>Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile comportano, a favore del lavoratore, il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10%, limitatamente alla durata della variazione.</p>

	<p>Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica comportano, a favore del lavoratore, il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 42.</p> <p><b>Articolo 41</b></p> <p>1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 40, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle L. 53/2000 e 104/1992;</li><li>b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;</li><li>c) esigenze di studio o di formazione;</li><li>d) necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma.</li></ul> <p>2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.</p> <p>3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.</p> <p>4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 40.</p>
Terziario Confcommercio (articolo 85)	<p>Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulanti il presente Ccnl potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro <i>part-time</i> per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel D.Lgs. 61/2000, e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.</p> <p>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.</p> <p>L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.</p> <p>Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili o elastiche.</p> <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di</p>

almeno 2 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'articolo 195.

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'articolo 195, del Ccnl secondo le modalità previste dall'articolo 198 a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35% + 1,5%), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 195.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'articolo 195, ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili o 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 o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'articolo 157, Ccnl, debitamente comprovate.

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

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà

	<p>del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.</p> <p>Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.</p>
Pubblici esercizi, ristorazione e turismo (articoli 73 e 76)	<p><b>Articolo 73</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulati il presente Ccnl potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro <i>part-time</i> per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.</li><li>2. 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 elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.</li><li>3. L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.</li><li>5. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 2 giorni.</li><li>6. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.</li><li>7. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione, 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 oraria della retribuzione.</li><li>8. Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</li></ol> <p><b>Articolo 76</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le maggiorazioni previste dal precedente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.</li><li>2. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal comma 2 del precedente articolo le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.</li><li>3. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione</li></ol>

di provvedimenti disciplinari.

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'articolo 134, presente Ccnl, debitamente comprovate;
- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di *handicap*, ai sensi dell'articolo 3, L. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

5. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede.

6. 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.

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