Verbale di rinnovo parte economica
C.C.N.L. per i dipendenti da proprietari di fabbricati del 4.12.2003

Il giorno 27 gennaio dell'anno 2005, alle ore 11.00, presso la Cassa portieri, in Roma, Corso Trieste, 10, si sono riunite le Parti sociali nelle persone di Renzo Gardella, Dario Lupi, Carlo del Torre, Alessandra Egidi, per Confediliza; Massimo Nozzi, per Filcams-Cgil; Mario Piovesan ed Elisabetta Falcone, per Fisascat-Cisl; Parmenio Stroppa, per Uiltucs-Uil; per discutere ai sensi dell'articolo 119, Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da proprietari di fabbricati, firmato il 4 dicembre 2003 da Confediliza e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, l'aggiornamento retributivo con recupero dell'inflazione reale (bennio 2003-2004) e con anticipazione dell'inflazione programmata (biennio 2005-2006).

Dopo ampia discussione, Le parti, come sopra rappresentate, concordano sul dato del recupero inflattivo reale relativo agli anni 2003-2004 (pari allo 0,58%) e definiscono nella misura del 3,92% l'inflazione programmata tendenziale da applicarsi agli anni 2005-2006. Complessivamente l'incremento delle retribuzioni sarà pari al 4,5%, da corrispondersi in due tranches, la prima pari al 3% a decorrere dal 1° gennaio 2005, la seconda pari all'1,5% a decorrere dal 1° gennaio 2006.

Si provvederà all'aggiornamento delle tabelle economiche secondo il criterio dell'unità superiore o inferiore a seconda che i millesimi risultino rispettivamente superiori ovvero pari o inferiori al 5.

Le Parti sociali ribadiscono la necessità che si dia attuazione alle norme contrattuali relative agli Accordi territoriali di II livello, impegnandosi ad intraprendere le appropriate iniziative in merito. Da parte delle OO.SS. viene, quindi, proposta l'istituzione di un'indennità economica sostitutiva del II livello di contrattazione, nel caso di mancata stipula dei relativi Accordi territoriali. La Confedilizia prende atto della suddetta richiesta e si impegna a tenerla in debita considerazione in occasione delle trattative per il prossimo rinnovo contrattuale.

CONFEDILIZIA

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

Elisabetta Falcone

UILTuCS-UIL

Verbale di accordo

Addì 15 dicembre 2004 in Roma, corso Trieste, 10,

Confedilizia nella persona del dott. Renzo Gardella;
Filcams-Cgil, nella persona dell'arch. Massimo Nozzi;
Fisascat-Cisl, nella persona del sig. Mario Piovesan;
Uiltucs-Uil, nella persona del sig. Parmenio Stroppa;

premesso che

- gli articoli 33 e 34 del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati del 4.12.2003 prevedevano l'istituzione di un'apposita Commissione paritetica con il compito di definire le norme attuative del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le ulteriori norme applicative del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, nonché di deliberare su altri importanti argomenti, quali, per esempio, la definizione delle mansioni operative delle nuove figure professionali introdotte dal Contratto citato;

- la Commissione - appositamente costituita per Confedilizia dai sig.ri Tiziano Casprini, Renzo Gardella, Alessandra Egidi, Dario Lupi, Stefano Rossi e per le OO.SS. dai sig.ri Elisabetta Falcone, Massimo Nozzi, Mario Piovesan, Parmenio Stroppa - ha iniziato i suoi lavori in data 7 aprile 2004 e si è incontrata più volte, procedendo alla disamina di tutti gli argomenti di cui al punto precedente, decidendo - per chiarezza e comodità interpretativa - di innestare le nuove disposizioni sul precedente articolato del CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati del 4.12.2003, provvedendo - quando necessario - anche all'integrale riscritturazione dei relativi articoli;

- in data 16 novembre 2004 la Commissione ha consegnato alle Parti sociali il testo definitivo dell'articolato sugli argomenti di cui sopra;

Tutto ciò premesso,

le Parti sociali, come sopra rappresentate e in adempimento degli impegni contrattuali previsti in via principale dagli articoli 33 e 34 del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI, 1° dicembre 2003 – 31 dicembre 2006"

approvano e sottoscrivono

il testo qui allegato come parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati, firmato il 4 dicembre 2003.

Confedilizia

Filcams-Cgil

Fisascat-Cisl

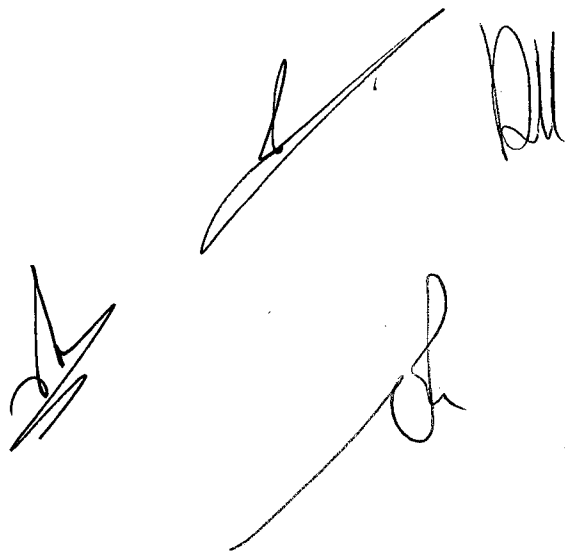
Uiltucs-Uil

Art. 4
(Contrattazione di secondo livello)

(omissis)

3. A livello territoriale le parti potranno stipulare accordi relativamente:

a) alla eventuale anticipazione e/o posticipazione del nastro orario di cui al successivo art. 36;
b) ad un frazionamento dell'orario giornaliero in più di due periodi, come indicato al successivo art. 37;
c) alle indennità per prestazioni non disciplinate né disciplinabili nazionalmente, quali ad esempio la spalatura della neve, la raccolta dei rifiuti ecc.;
d) alla identificazione degli usi e consuetudini locali;
e) ad eventuali altre indennità collegate al punto d);
f) ad una diversa distribuzione dell'orario settimanale e giornaliero dei portieri con profili professionali A1), A3), A5), A6) e A8), dell'art. 17, in conformità di quanto previsto dall'art. 45, comma 1;
g) alla eventuale determinazione delle indennità per il ritiro della posta straordinaria dei domiciliatari di cui all'art. 19, comma 4, lettera m);
h) alla fissazione delle ulteriori modalità operative ed organizzative dell'istituto della reperibilità così come previsto dall'art. 40;
i) alla eventuale definizione delle specificità di cui al successivo art. 21;
l) alla previsione di un'ulteriore ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede.



CAPO II
MANSIONI DEI LAVORATORI

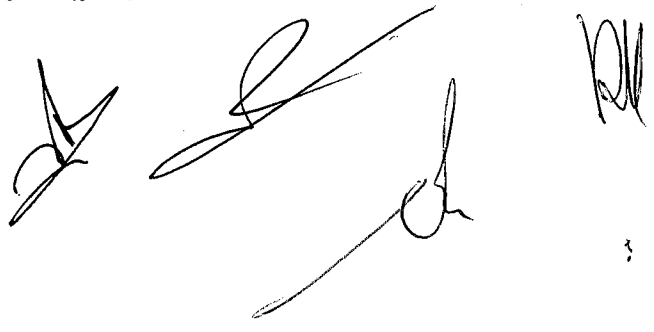
Art. 19
(Mansioni dei lavoratori)

(omissis)

6. Il lavoratore con profili professionali A6) e A7), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), d), e), purché compatibili con le modalità di esecuzione dell'incarico di video sorveglianza, nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve svolgere prevalentemente il compito di vigilanza di cui al punto a) in modo continuativo, mediante i sistemi telematici installati ed a lui affidati. E' fatta salva l'inevitabilità di interruzioni del servizio di video sorveglianza dovute ad imprescindibili necessità del portiere di allontanarsi dalla postazione. Per le necessità connesse con lo svolgimento degli incarichi di cui alle sopracitate lettere b), d) ed e), saranno preferibilmente utilizzate le pause dalla video sorveglianza previste dal D. Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni. Al fine di consentire la massima continuatività della video sorveglianza stessa, la postazione potrà essere munita di comandi a distanza.
7. Il lavoratore con profili professionali A8) e A9), oltre a svolgere le mansioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), nonché f) se usufruisce dell'alloggio di servizio, deve, nei limiti dell'incarico scritto ricevuto dal datore di lavoro, coordinare e controllare l'attività di altri dipendenti del complesso immobiliare. Sono pertanto riconducibili a queste figure, i lavoratori che, oltre allo svolgimento dei compiti operativamente propri della qualifica di inquadramento, esplicano, sulla base di specifiche istruzioni operative impartite per iscritto dal datore di lavoro, funzioni di coordinamento e controllo nei confronti di altri dipendenti del complesso immobiliare di cui alle tipologie A), B) e D1).
8. Per le mansioni previste alla lettera d) ed alle lettere da h) a m) sono dovute le indennità previste dalle tabelle da A ad A-*quater* di cui al successivo art. 117; per le mansioni sub e), sono dovute le indennità definite a norma del precedente art. 4.
9. I lavoratori con mansioni principali o sussidiarie di portiere, con profili professionali da A1) ad A9), sono inoltre tenuti a prestare la propria opera, secondo le istruzioni date dal datore di lavoro, per l'applicazione delle norme emanate dalle competenti autorità riguardo al funzionamento di tutti gli impianti presenti nel fabbricato. A tale incombenza sono altresì tenuti i lavoratori con profili professionali diversi da quelli di portiere relativamente agli impianti di loro competenza.
10. Il lavoratore con mansioni principali o sussidiarie di portiere è tenuto ad indossare la divisa che eventualmente il datore di lavoro gli fornisca a proprie spese e ad averne cura nell'uso.
11. Il portiere non è tenuto a dare gratuitamente altre prestazioni oltre a quelle attribuitegli in conformità del presente C.C.N.L.
12. Il lavoratore con profili professionali B1) e B2) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla manutenzione degli immobili, degli impianti ed apparecchiature dei quali gli immobili stessi sono dotati, secondo le previsioni del contratto di assunzione.
13. Il lavoratore con profilo professionale B3), che dovrà essere munito dell'apposito patentino, dovrà assicurare la propria presenza al bordo della piscina per tutto il tempo in cui la stessa è oggetto di frequentazione da parte dei condòmini e/o degli inquilini e/o di loro eventuali ospiti e dovrà aver cura di tutte le attrezzature pertinenti la piscina, con particolare riguardo a quelle destinate agli interventi di salvamento.

14. Il lavoratore con profilo professionale B4) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro, alla pulizia e/o conduzione dei campi da tennis, piscine, spazi a verde comprese le relative operazioni di giardinaggio, spazi destinati ad attività sportive e ricreative in genere, con relativi impianti: a tal fine egli dovrà essere in possesso delle necessarie capacità tecniche e specializzazioni, nonché dei certificati di abilitazione o licenze, se previsti dalle vigenti normative.
15. Il lavoratore con profilo professionale B5) deve provvedere, secondo le indicazioni fornitegli dal datore di lavoro:
    a) alla pulizia dell'androne, degli altri locali comuni accessori, delle cabine dell'acqua, delle scale, dei cortili e dei piani pilotis e dei porticati ad uso esclusivo dell'immobile;
    b) alla pulizia ed innaffiamento degli spazi a verde, esclusa ogni operazione di giardinaggio.

    A tale lavoratore può essere affidato il servizio di distribuzione della posta ordinaria. Potrà inoltre essergli affidato anche il servizio di cui al comma 4, punto m), del presente articolo. Tali servizi verranno eseguiti nell'ambito dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore con l'atto scritto di cui al successivo art. 52.
16. Il lavoratore con profilo professionale D1) svolge, in conformità alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro, compiti di sorveglianza nell'ambito del complesso immobiliare, sia all'interno che all'esterno del complesso stesso, intervenendo se necessario attraverso segnalazione tempestiva all'amministratore o, se del caso, alle forze dell'ordine, di tutte le anomalie che dovesse riscontrare in ordine alla sicurezza dello stabile e/o dei suoi occupanti.
17. Il lavoratore con profilo professionale D2) potrà disimpegnare i compiti a lui affidati anche avvalendosi di Internet points esterni. A titolo meramente esemplificativo, potranno essere disimpegnate dai suddetti lavoratori: l'effettuazione di ricerche, pagamenti ed acquisti avvalendosi del mezzo informatico.
18. Al lavoratore con profilo professionale D3), potranno essere affidate mansioni relative alla vita familiare dei condòmini di una amministrazione o di un consorzio di amministrazioni condominiali, quali, ad esempio: l'effettuazione di acquisti, il ritiro di raccomandate o pacchi giacenti ed il reperimento di informazioni su servizi pubblici e/o spettacoli, le operazioni di parcheggio auto e simili.
19. I lavoratori devono prestare il proprio servizio con scrupolo, zelo ed accuratezza; devono osservare il regolamento dello stabile, ove esistente, segnalando al datore di lavoro eventuali infrazioni al regolamento stesso da parte degli abitanti dell'edificio.
20. Tutte le mansioni di cui al presente articolo devono essere esercitate nel rispetto delle norme di cui ai D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, e D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.e succ. mod. e int.



Art. 34
(Contratti a tempo determinato)

1. Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate in dettaglio le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. In relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono sulle seguenti ipotesi di apposizione di un termine al contratto di lavoro, nel caso di assunzioni di lavoratori:
   a) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.;
   b) per sostituzione di lavoratori assenti per ferie e permessi;
   c) per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, per le quali comunque sia legalmente previsto l'obbligo della conservazione del posto;
   d) per sostituzione di lavoratori impegnati in attività formative;
   e) per sostituzione di lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
   f) a servizio di residenze turistiche a carattere stagionale ovvero con mansioni relative a strutture, impianti o apparati con funzionamento limitato solo ad alcuni periodi nell'anno;
   g) per supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza del lavoro;
   h) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
   i) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
   l) a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
   m) per l'inserimento di lavoratori con età superiore ai 55 anni;
   n) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale;
   o) per esigenze connesse ad eccezionali cause di forza maggiore e/o calamità naturali.

   Per tali fattispecie sono applicabili, in alternativa a quelle del presente articolo, anche le norme del successivo art. 48, relative al contratto a tempo parziale.
5. In ogni caso i contratti a tempo determinato non potranno superare il 10% dell'organico complessivo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (in caso di insussistenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrà essere comunque stipulato n. 1 contratto a termine). Le frazioni saranno arrotondate al valore unitario superiore.
6. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per soddisfare le ipotesi di cui alle lettere d), e), g), h), i), l), m) ed n).
7. Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga. Quest'ultima esenzione non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
9. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
10. Ai lavoratori occupati a tempo determinato dovrà essere inoltrata comunicazione circa i posti vacanti che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

Art. 34-*bis*
(Procedure d'informazione)

1. Gli enti o le aziende che ricorrano ai contratti a tempo determinato comunicano quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
2. Copia della comunicazione deve essere inviata anche alla sede dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 8. L'Ente Bilaterale potrà attivare un servizio di domiciliazione delle comunicazioni suddette presso la propria sede, predisponendo a tal fine idonea modulistica.
3. All'atto delle assunzioni a tempo determinato gli enti o le aziende dovranno esibire agli organi del collocamento una dichiarazione da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.
4. Le parti concordano di affidare alla rete dell'Ente Bilaterale anzidetto il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la stabilizzazione occupazionale.

Art. 35
(Lavoro ripartito)

1. Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica e identica obbligazione lavorativa subordinata ai sensi dell'art. 41, D. Lgs. n. 276/2003.
2. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga introdotto là dove già è in essere un rapporto di lavoro, il lavoratore in forza ha la facoltà di scegliere l'altro lavoratore con il quale dovrà solidalmente assumere l'obbligazione relativa alla prestazione lavorativa; il datore di lavoro può peraltro esprimere il proprio gradimento o meno sulla persona prescelta, senza alcun obbligo di motivare la decisione.
3. Nell'ipotesi in cui il lavoro ripartito venga istituito *ex novo*, con l'assunzione contestuale di due lavoratori, questi potranno reciprocamente esprimere il proprio gradimento ad assumere in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
4. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al precedente comma 1, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.
5. Il contratto, stipulato in forma scritta, può indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che dovrà essere svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando, in ogni caso, a possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. I lavoratori devono comunque informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno di essi.
6. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
7. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
8. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione nel caso di morte di uno dei soggetti obbligati o se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 cod. civ.
9. Entro il 20 febbraio di ogni anno i datori di lavoro comunicheranno all'Ente Bilaterale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.
10. Agli effetti contributivi entrambi i rapporti saranno considerati assimilati al tempo parziale, così come previsto all'art. 5, comma 3, lett. c), D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni in legge 19 dicembre 1984, n. 863, e successive modificazioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione dell'evoluzione normativa tuttora in atto relativamente alla disciplina dell'istituto in questione, si riservano di esaminarne gli effetti e gli sviluppi e di operare i relativi adeguamenti in occasione del prossimo rinnovo del C.C.N.L.

Art. 35-*bis*
(Tutela del lavoro notturno continuativo)

1. Ai soli fini della tutela della salute dei lavoratori adibiti al lavoro notturno continuativo, si definisce "periodo notturno" qualsiasi periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 66/2003).
2. Sempre ai fini di cui la comma precedente, è considerato lavoratore notturno:
   a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;
   b) qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.
3. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
4. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore di media giornaliera nella settimana.
5. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge.
6. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
7. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
8. Resta ferma la normativa relativa alle prestazioni di lavoro notturno anche non continuativo con i limiti orari e le maggiorazioni di cui agli artt. 42, 47, 50, 53, 55, 57, 61 e 64.



Art. 35-*ter*
(Contratti di somministrazione)

1. In relazione alle particolarità dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, le parti concordano che il contratto di somministrazione lavoro può essere concluso esclusivamente a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro è comunque vietato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. La durata dei contratti di cui trattasi, stipulati per sostituire lavoratori assenti, potrà comprendere i periodi di affiancamento necessari per il passaggio di consegne.
4. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso unicamente con soggetti somministratori in possesso di specifica autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
5. I soggetti somministratori sono tenuti, nei confronti dei lavoratori, alla integrale applicazione del presente contratto collettivo.
6. Qualsiasi rapporto instaurato per ipotesi diverse da quelle regolamentate dal presente contratto darà diritto al lavoratore interessato ad un incremento retributivo pari al 30% della retribuzione.

Art. 38
(Lavoro a turni)

1. In base all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 66/2003 si definisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.
2. Il lavoratore assunto quale turnista non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri.
3. Il lavoratore deve rendere la prestazione lavorativa nelle ore e nei turni stabiliti, anche nell'ipotesi che questi siano predisposti soltanto per determinate figure professionali.
4. Nel caso di più turni, il lavoratore del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante. Il lavoratore smontante, in questi casi, dovrà informare il datore di lavoro, il quale dovrà provvedere alla sostituzione entro il termine massimo di un numero di ore che consenta al lavoratore di beneficiare del riposo giornaliero di 11 ore continuative. Comunque, il datore di lavoro dovrà adoperarsi affinché la presenza sul lavoro del lavoratore smontante non si protragga per più di 4 ore. Le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero contrattualmente determinato, saranno trattate in conformità a quanto stabilito dai successivi artt. 39, 46 e 47.
5. I lavoratori interessati alla turnazione dovranno alternarsi nei diversi turni al fine di evitare che una parte presti la sua opera esclusivamente in ore notturne.
6. Quando l'assegnazione a turni comporta che la prestazione lavorativa debba essere resa anche in ore notturne, il datore di lavoro dovrà procedere all'accertamento sanitario in ordine alla idoneità dei lavoratori al lavoro notturno.
7. Trovano applicazione nei confronti dei lavoratori turnisti le norme di legge e di contratto in materia di limiti massimi dell'orario di lavoro.
8. I lavoratori turnisti hanno diritto, analogamente agli altri lavoratori, al riposo giornaliero ed al riposo settimanale.
9. Ai lavoratori turnisti, quando i turni sono avvicendati a rotazione, in modo da consentire un'equa distribuzione dei turni comprendenti le ore notturne, sarà riconosciuta una maggiorazione nella misura del 27%, da attribuire allo stipendio mensile indipendentemente dal turno diurno o notturno effettuato dal lavoratore.

LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI A) A TEMPO PARZIALE

Art. 48
(Rapporti a tempo parziale)

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quelli previsti ai precedenti artt. 37 e 43, con un massimo, rispettivamente, di 36 e 32 ore settimanali ed un minimo, rispettivamente, di 24 e di 20 ore settimanali.
2. Per i soli conviventi con portieri che usufruiscono dell'alloggio, si può instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale con il minimale di cui al comma precedente ridotto a 12 ore settimanali.
3. Ai soli fini del completamento del servizio, per le portinerie servite da portiere a tempo pieno, potranno essere instaurati rapporti con non meno di 15 ore settimanali e di 3 ore giornaliere.
4. Resta inteso che la responsabilità della custodia per tali lavoratori a tempo parziale, competente per i soli lavoratori con alloggio cui tale mansione è riferibile, non sussisterà negli orari che il lavoratore intende destinare ad altre attività lavorative al di fuori dell'alloggio di cui all'art. 18.
5. Ai lavoratori a tempo parziale con distribuzione orizzontale o verticale non potrà essere affidata la conduzione dell'impianto di riscaldamento di cui al precedente art. 41, fatta salva tale possibilità per i lavoratori a tempo parziale verticale con orario giornaliero completo e con prestazioni continuative da svolgersi in un determinato periodo dell'anno.

Art. 49
(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
   a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
   b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 49-*bis*
(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

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 della proprietà 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.

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

Art. 50
(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
5. Il compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% nel caso di lavoro supplementare (ovvero, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui agli artt. 37 (per i portieri con alloggio) e 43 (per i portieri senza alloggio). Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate agli artt. 42 e 47, rispettivamente per i portieri con alloggio o senza alloggio.
6. Il lavoro straordinario (ovvero, prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 47.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario è consentito con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
   - necessità di manutenzione ordinaria e/o straordinaria agli impianti, che non possa essere eseguita nel corso del normale orario di lavoro;
   - altre contingenti necessità connesse con le funzioni di sorveglianza e/o di custodia del portiere.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti

a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 50-*bis*
(Clausole di flessibilità e di elasticità)

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, 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:
   - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
   - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
   - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Art. 51
(Determinazione della paga oraria)

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 90.

CAPO VI
LAVORATORI CON PROFILI PROFESSIONALI C)
A TEMPO PARZIALE

Art. 56
(Lavoro a tempo parziale)

1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista.
2. Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge vigenti.
3. Potranno essere instaurati rapporti a tempo parziale, di norma entro una fascia da 12 a 30 ore settimanali di lavoro.
4. L'orario settimanale di lavoro, per i rapporti previsti dal presente articolo, dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione.
5. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto all'art. 90, comma 3.

Art. 56-*bis*
(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
   a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
   b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 56-*ter*
(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

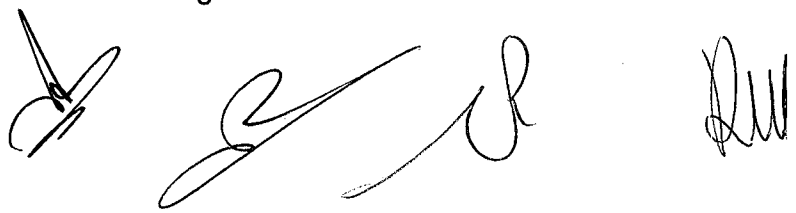
1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti princìpi:
   a) volontarietà di entrambe le parti;
   b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della proprietà e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma 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.
2. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 57
(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 54. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 55.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero, prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 55.
7. Il ricorso al lavoro supplementare ed al lavoro straordinario, è consentito, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
   - compilazione dei bilanci, predisposizione di contratti di affitto o di appalto o analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa;
   - particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortuni di altri dipendenti.

Art. 57-*bis*
(Clausole di flessibilità e di elasticità)

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.



6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venire meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.
8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, 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:
   - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
   - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
   - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità e delle ferie secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

CAPO VIII
LAVORATORI CON PROFILO PROFESSIONALE D1) A TEMPO PARZIALE

Art. 62
(Rapporti a tempo parziale)

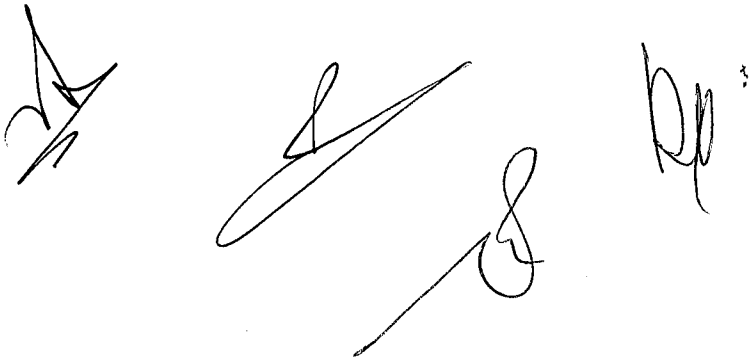
1. Possono essere instaurati rapporti di lavoro a tempo parziale, sia a distribuzione orizzontale che verticale e/o mista. La distribuzione orizzontale sarà consentita con un orario inferiore a quello previsto al precedente art. 58, con un massimo di 30 ore settimanali ed un minimo di 16 ore settimanali.

Art. 63
(Contratto di assunzione - Norme di rinvio)

1. Fermo restando che l'orario settimanale di lavoro relativo ai rapporti di cui all'articolo precedente dovrà risultare da atto scritto al momento dell'assunzione, gli stessi saranno regolati, oltre che dalle specifiche normative già previste dal presente C.C.N.L., anche dalle vigenti norme di cui al D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modifiche e/o integrazioni.
2. L'atto scritto di cui al comma precedente dovrà inoltre contenere:
   a) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
   b) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, così come previsto dall'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000 citato e sue successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 63-*bis*
(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

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



Art. 64
(Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, sino a concorrenza con il normale orario di lavoro e comunque nel rispetto del limite annuo di 180 ore. A tal fine, per lavoro supplementare si intende quello effettuato oltre l'orario risultante dalla lettera di assunzione.
2. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
3. Il lavoro supplementare potrà essere richiesto entro il limite di 180 ore annue, purché in modo non costante e continuativo per oltre sei mesi, a pena di consolidamento.
4. Il relativo compenso sarà costituito dalla normale paga oraria maggiorata del 27% per lavoro supplementare, fino a concorrenza del normale orario contrattuale di cui al precedente art. 58. Nel caso che le prestazioni di lavoro supplementare coincidano con lavoro notturno, domenicale o festivo, i compensi di cui sopra saranno ulteriormente maggiorati delle relative percentuali indicate all'art. 61.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, entro i limiti fissati dal D. Lgs. n. 66/2003. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
6. Il lavoro straordinario (ovvero, prestato in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro) sarà compensato unitamente allo straordinario notturno, domenicale e festivo, con le modalità previste all'art. 61.
7. Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono consentiti, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative connesse con le funzioni di sorveglianza.

Art. 64-*bis*
(Clausole di flessibilità e di elasticità)

1. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare per iscritto clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite sempre per atto scritto anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
3. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
4. Sia le clausole flessibili che le clausole elastiche potranno essere pattuite a tempo indeterminato come pure a tempo determinato.
5. Le parti concordano che, in presenza di clausole flessibili, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere modificata a richiesta del datore di lavoro nel rispetto di un preavviso di almeno dieci giorni lavorativi.
6. Al lavoratore cui si applica la clausola di flessibilità spetterà un'indennità pari al 5% della retribuzione globale di fatto a titolo di compensazione. Nell'ipotesi del venir meno della clausola di flessibilità, la predetta indennità cesserà di essere corrisposta.
7. Le parti concordano altresì che, in presenza di clausole elastiche, la prestazione lavorativa potrà essere modificata in aumento, a richiesta del datore di lavoro, nel rispetto di un preavviso di almeno due giorni lavorativi.

8. L'atto scritto di ammissione delle clausole flessibili ed elastiche, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 del presente articolo, 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:
   - gravi e comprovate esigenze di carattere familiare;
   - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario pubblico;
   - comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma.
9. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale o in aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.
10. Nell'accordo devono inoltre essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
11. Le ore di lavoro effettuate in aggiunta a quelle ordinarie, vengono retribuite con le stesse modalità e maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.
12. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno 1 mese.

Nota a verbale
Le parti si danno atto che la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro supplementare è comprensiva delle incidenze degli istituti differiti e che pertanto le relative prestazioni non entrano nel computo degli orari lavorativi utili per il calcolo della 13ª mensilità, delle ferie e dei permessi secondo la metodologia di calcolo di tali istituti per i rapporti a tempo parziale; analogamente, i relativi compensi non saranno utili in alcun caso per la determinazione del T.F.R.

Art. 65
(Determinazione della paga oraria)

1. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile, che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore orario previsto dall'art. 90.