

VERBALE

Il giorno 15/12/2015, presso gli Uffici della Sede centrale dell'Inail in P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale rappresentative del personale a contratto EPNE e del personale a contratto RICERCA si sono incontrate in merito alla revisione della vigente regolamentazione interna in materia di prestazioni di lavoro a tempo parziale, anche alla luce delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80.

Al riguardo, le Parti concordano sull'opportunità di redigere un unico testo regolamentare per tutto il personale INAIL, sia a contratto EPNE che a contratto Ricerca, debitamente allineato alle richiamate modifiche normative, fermo restando le specificità proprie dei singoli Comparti.

Pertanto, le Parti convengono sui contenuti di dettaglio del documento di lavoro che, allegato, forma parte integrante del presente verbale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI EPNE

CGIL FP

Roberto M...

CISL FP

Mario M...

UIL PA

Augusto Della Gioia

FIALP CISAL

F...

USB PI

Luigi...

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM

Gianni

CIDA EPNE

FLEPAR

UFF NOTA A VERB.

LA DELEGAZIONE

M. V. V...

Gianni...

Luigi...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RICERCA

FIR CISL *Paspale Feald*

UIL RUA *Re Di*

FLC CGIL

ANPRI *Dambelle Sels*

USI RICERCA

md

R *F* *ho* *UP* *My* *per* *e* *h*

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: Omogeneizzazione della disciplina concernente le prestazioni di lavoro a tempo parziale del personale Inail a contratto Epne e a contratto Ricerca.

In considerazione dell'intervenuta confluenza del personale a contratto RICERCA nelle strutture dell'Inail, così come già avvenuto in materia di Telelavoro dal domicilio, si ritiene necessario armonizzare la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale che, nell'ambito dell'Istituto e con riferimento al solo personale a contratto EPNE, è declinata nello specifico Regolamento adottato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 153 dell'11 maggio 2012 (di seguito "Regolamento EPNE"). Infatti, per il personale a contratto RICERCA, mancando una specifica regolamentazione interna¹, sino ad oggi risulta il solo riferimento diretto alla normativa legislativa e contrattuale² vigente.

Al riguardo, occorre anche segnalare che alcune innovazioni in tema di rapporto di lavoro part-time sono state introdotte dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 - di attuazione dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. *Jobs Act*) - il quale, all'art. 55, ha espressamente abrogato il D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61³, precedente provvedimento legale di riferimento per la costituzione nelle pubbliche amministrazioni dei rapporti part-time e la trasformazione in tempo parziale dei rapporti a tempo pieno.


Con decorrenza 25 giugno 2015, la nuova predetta disciplina, per espressa previsione legislativa, si applica anche al pubblico impiego. Specificamente, l'art. 12 del citato d.lgs. n. 81/2015 dispone l'applicabilità della disciplina recata dallo stesso *"ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, fatte salve le esclusioni ivi espressamente indicate e *"fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia"*.

Quest'ultima asserzione è da intendere riferita, per le amministrazioni pubbliche, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, resta confermata: la necessità

¹ L'ultima circolare Ispesl, da tempo disapplicata, risale al 24 marzo 1997.

² Art. 19 del CCNL Enti di Ricerca 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001.

³ di "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", successivamente modificato e integrato dal D.Lgs. n. 100/2001.



di autorizzazione alle assunzioni in caso di trasformazione in tempo pieno di un rapporto di lavoro part-time costituito in sede di assunzione; il regime delle incompatibilità e il regime pubblicistico art. 3, stesso d.lgs. n. 165/2001.

Le norme contrattuali in materia di part time, invece, permangono vigenti laddove compatibili con le disposizioni del d.lgs. n. 81/2015.

Ciò premesso si precisa che, nel complesso, il predetto decreto legislativo, pur confermando sostanzialmente la precedente disciplina, ha introdotto alcune novità, che rendono necessario un intervento anche sul vigente Regolamento per il personale a contratto EPNE.

In tale contesto, quindi, si rappresenta l'opportunità di adottare con peculiare provvedimento del Presidente - conformando l'attuale Regolamento EPNE - un unico testo regolamentare valevole per il personale INAIL sia a contratto EPNE che a contratto Ricerca, debitamente allineato alle richiamate modifiche normative, che tenga conto delle specificità proprie del contratto Ricerca.

Pertanto, per semplicità e ottimizzazione espositive, di seguito si illustra la disciplina prevista per il personale a contratto RICERCA laddove presenta elementi di differenziazione rispetto alla vigente regolamentazione per il personale a contratto EPNE, nonché le novità legislative riguardanti entrambe le categorie di personale.

Contingente di personale da destinare al tempo parziale

La disciplina pattizia in materia di part-time nel Comparto RICERCA nasce con l'art. 14 del CCNL 7.10.1996 (quadriennio normativo 1994-1997), in cui veniva fatto, altresì, riferimento alle disposizioni di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117, concernente le *"Norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale"*.

Pertanto, destinatario della predetta normativa risultava essere soltanto il personale appartenente ai livelli dal X (ora VIII)⁴ al IV, in quanto i profili professionali di ricercatore e tecnologo (I, II e III livello) erano ricompresi nell'area dirigenziale e, quindi, in assenza di specifica disposizione, esclusi dalla fruizione del part-time.

In particolare, con riferimento al contingente massimo di personale da destinare a tale forma di flessibilità lavorativa, a livello nazionale, l'indicato art. 14 disponeva che *"i contingenti di personale da destinare al tempo parziale non possono superare il limite massimo del 25% della dotazione organica relativa ai livelli dal X al IV, rilevata al 31 dicembre di ogni anno ..."*.

⁴ Si rammenta che il X livello è stato soppresso con il CCNL 21 febbraio 2002, articolo 57 e, successivamente, il IX livello è stato soppresso con il CCNL 15 maggio 2009, articolo 7.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Con la successiva tornata contrattuale 1998-2001, anche i ricercatori e tecnologi, non più ricompresi nell'area della dirigenza, confluiscono nel comparto contrattuale delle istituzioni e degli enti di ricerca relativo al personale tecnico e amministrativo.

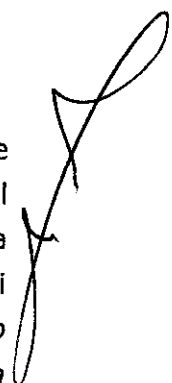
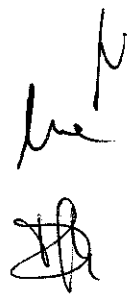
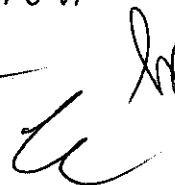
In assenza di una diversa specifica disposizione nei Contratti successivi, pertanto, si deve ritenere che, ai fini dell'individuazione del contingente massimo di personale a contratto RICERCA da destinare al tempo parziale, debba essere data attuazione al citato art. 14 anche con riferimento al personale dei livelli professionali I-III (ricercatori e tecnologi), calcolando il predetto limite percentuale del 25% in relazione alla dotazione organica dei livelli professionali I-III e IV-VIII.

Fermo restando il predetto limite percentuale, in considerazione delle esigenze di organizzazione del lavoro e in analogia a quanto previsto per il personale EPNE, si ritiene opportuno applicare anche le altre limitazioni (previste dai punti 2 e 3 dell'art. 2 del Regolamento EPNE), relative all'individuazione del vincolo dell'ulteriore aliquota percentuale del 25% a livello di singola Struttura, nonché alla previsione di un limite aggiuntivo, calcolato sulla forza per singolo profilo professionale della medesima Struttura, pari al 40%.

In ordine a tali disposizioni, si è dell'avviso che il limite percentuale del 25% a livello di singola Struttura vada considerato sull'intera forza della Struttura medesima, senza distinzione tra il personale dei due comparti. Il limite percentuale del 40% - nelle more della definizione dei comparti di contrattazione in applicazione dell'articolo 40, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 - dovrà invece riferirsi ai profili professionali propri della RICERCA e dell'EPNE presenti in ciascuna Struttura.

Destinatari

In relazione alla platea dei destinatari, ferme restando le esclusioni previste dall'art. 3 del Regolamento EPNE per il relativo personale, si precisa che per il personale a contratto Ricerca espresse limitazioni risultano disposte dal 4° comma dell'art. 19 del CCNL 21.2.2002, il quale esclude la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente ai *"profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dagli enti. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci"*.



Alla luce di quanto sopra e tenuto conto che fra i compiti istituzionali del personale a contratto Ricerca dell'Ente non è previsto lo svolgimento di funzioni ispettive, la prima preclusione stabilita dall'art. 19 da recepire concerne le funzioni di direzione e di coordinamento di struttura.

Al riguardo, a garanzia dell'efficienza e del buon andamento dell'azione amministrativa, analogamente a quanto previsto per i professionisti EPNE con incarico di coordinamento generale/settore/regionale, si prevede la **completa esclusione** dalla fruizione di tale forma di flessibilità lavorativa del personale appartenente ai livelli professionali I-III dei profili di ricercatore e di tecnologo, cui sia stata attribuita la direzione di un Dipartimento di Ricerca ovvero di un'Unità operativa territoriale (UOT).

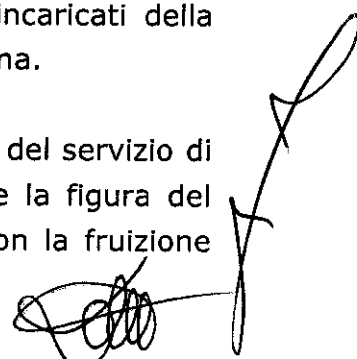
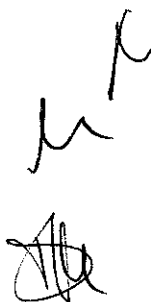
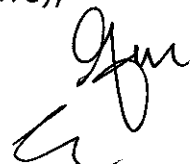
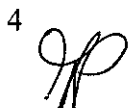
Per il personale I-III impegnato in attività di coordinamento di un Laboratorio o di una Sezione tecnico-scientifica (in cui si articolano i Dipartimenti di Ricerca), si ritiene che, analogamente al personale EPNE titolare di incarico di posizione funzionale fissa, in considerazione del peculiare ruolo, si possa consentire la fruizione del part-time orizzontale nella sola tipologia percentuale dal 75% al 90%, con esclusione quindi del part-time verticale. Peraltro, come per il personale a contratto EPNE, il dipendente titolare di incarico di coordinamento può richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale orizzontale con percentuale di durata della prestazione lavorativa inferiore al 75% subordinatamente alla rinuncia espressa all'incarico medesimo ed ai relativi compensi⁵.

Ai sensi del citato articolo 19, inoltre, tale forma di flessibilità lavorativa non può essere fruita da quei profili professionali che comportino "l'obbligo della resa del conto giudiziale", ovvero gli agenti contabili dell'Amministrazione, incaricati della custodia e del maneggio di beni e valori dell'Amministrazione medesima.

In merito, essendo ormai cessata l'attività dei funzionari responsabili del servizio di cassa, si precisa che nell'ambito dell'Istituto è presente unicamente la figura del consegnatario, le cui mansioni si ritengono comunque compatibili con la fruizione del part-time in forma orizzontale.

Da ultimo, l'articolo 19 esclude dal part time i profili professionali che esercitino "attività di particolare caratterizzazione", preventivamente individuate dagli Enti. A riguardo, si ritiene di individuare come attività di "particolare caratterizzazione" quelle riguardanti **le prime verifiche** (verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime e verifiche a campione degli impianti di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche in tutte le attività lavorative),

⁵ I compensi aggiuntivi sono pari al 12% dello stipendio base del livello di appartenenza.



le attività di certificazione e riconoscimento dei laboratori e degli organismi di certificazione previsti da norme comunitarie e da trattati internazionali, nonché **le attività di controllo** nelle industrie a rischio di incidente rilevante connesso allo svolgimento di determinate funzioni.

In tale ambito, il personale impiegato nelle descritte attività, indipendentemente dal profilo professionale di appartenenza (ricercatori, tecnologi e collaboratori tecnici enti di ricerca-CTER), non potrà accedere all'istituto del part-time, al fine di non compromettere il buon andamento e la funzionalità di tali settori.

Per il restante personale dei livelli IV-VIII non si segnalano condizioni ostative alla fruizione di tale forma di flessibilità lavorativa, almeno sino a quando, con riferimento al personale appartenente ai livelli IV e V del profilo di funzionario di amministrazione, non dovesse darsi attuazione all'art. 46 del CCNL 7 ottobre 1996, con l'individuazione anche per il predetto personale delle posizioni organizzative di particolare complessità cui correlare le previste indennità di posizione. Infatti, per le analoghe motivazioni previste per il personale a contratto EPNE titolare di posizioni organizzative, i funzionari titolari delle posizioni organizzative in parola dovrebbero poi essere esclusi dalla tipologia del part-time verticale.

Tipologia e modalità di articolazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Relativamente alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale, per il personale a contratto RICERCA, la norma di riferimento è il comma 5 del richiamato art. 19, CCNL 21 febbraio 2002, in base al quale *"la durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno"*.

La medesima previsione di un limite minimo di durata della prestazione lavorativa del part-time (30%) si riscontra anche nella contrattazione collettiva del comparto EPNE⁶. Peraltro, motivi d'ordine organizzativo delle attività lavorative, hanno determinato l'Amministrazione ad introdurre i seguenti limiti minimi e massimi della prestazione lavorativa medesima (cfr. art. 4, comma 2, Regolamento EPNE):

- part time orizzontale: minimo 45% massimo 90%;
- part time verticale: minimo 40% massimo 90%.

che si ritiene opportuno estendere analogamente anche al personale a contratto RICERCA.

⁶ Art. 22, comma 1, CCNL 16/02/1999.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

Relativamente alle tipologie di part time previste per il personale a contratto RICERCA, occorre segnalare che, differentemente da quanto previsto dal CCNL in vigore per il personale EPNE⁷, il citato art. 19, comma 6, prevede che il tempo parziale possa essere realizzato oltre che con modalità orizzontale e verticale, anche con modalità "mista", consistente in una combinazione delle due predette tipologie di part time.

Si evidenzia, tuttavia, che la combinazione "mista" non è mai stata realizzata nell'ambito dell'ex Ispesl e, pertanto, anche per omogeneità di trattamento di tutto il personale dell'Istituto, si ritiene di prevedere le sole forme di part time orizzontale e verticale già in uso per il personale a contratto EPNE.

In tale contesto, si segnala che il citato D.Lgs. n. 81/2015, intervenendo sulla disciplina generale del part-time, non richiama la previgente diversificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle tre tipologie di "orizzontale", "verticale" e "mista", limitandosi a stabilire all'articolo 5, comma 1, che il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato "in forma scritta ai fini della prova".

Resta in ogni caso fermo, ai sensi del 2° comma del suddetto articolo 5, che nel contratto di lavoro a tempo parziale va data puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della esatta collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, rinviando di fatto ai diversi modelli organizzativi del lavoro a orario ridotto (orizzontale, verticale e misto) che, quindi, risultano confermati.

Ciò posto, con riferimento alla disciplina vigente nell'Ente, si ritiene che nulla osti al mantenimento delle attuali tipologie di part time (orizzontale e verticale) già previste all'art. 4 del Regolamento EPNE, da confermare per entrambe le categorie di personale.

Instaurazione e variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

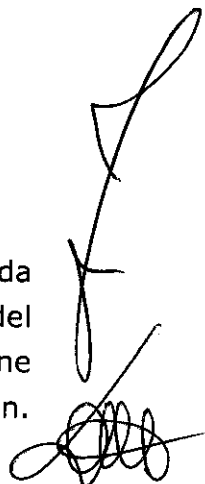
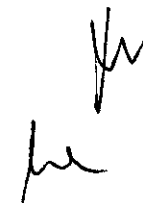
Preliminarmente occorre segnalare che la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time era autorizzata nell'Ispesl mediante apposita delibera del relativo Direttore generale con una modalità, quindi, non allineata alla previsione legislativa di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i., ora art. 5, D.Lgs. n. 81/2015.

Nel rispetto di tali previsioni, quindi, anche per il personale a contratto RICERCA la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà avvenire mediante la stipulazione di un contratto individuale di lavoro.

⁷ Art. 22, comma 2, CCNL 16/02/1999.



6



- L'art. 8 del citato D.Lgs. n. 81/2015 ha, inoltre, previsto la possibilità di trasformazione "di diritto" per il lavoratore genitore che, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, può richiedere il part-time, per una sola volta e nel vincolo di una riduzione oraria non superiore al 50 per cento.

In tale contesto si ritiene opportuno inserire nella nuova disciplina regolamentare, anche l'ulteriore diritto alla trasformazione previsto, invece, dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80⁸ che, all'art. 24, comma 6, riconosce alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla "violenza di genere", debitamente certificati, la possibilità di richiedere il part-time, verticale o orizzontale. Alla stessa è, altresì, assegnato il diritto di richiedere in qualunque momento il ripristino del rapporto di lavoro in full time.

Mantenendo le limitazioni già disposte dal Regolamento EPNE, il personale escluso dalla fruizione del part time (con riferimento sia al personale a contratto EPNE che al personale a contratto RICERCA), che versi nelle suddette condizioni di salute, pur conservando gli incarichi in atto, potrà richiedere:

- a) il part-time orizzontale, a condizione che non venga svolta alcuna ulteriore attività lavorativa, di lavoro autonomo o subordinato, pena la decadenza dal diritto alla trasformazione e conseguente ripristino del tempo pieno;
- b) il part-time verticale, limitatamente alle tipologie di articolazione oraria indicate alle lettere A, B, C e D di cui all'articolo 4, punto 2 lett. b) del Regolamento EPNE, fermo restando il divieto di svolgimento di ulteriore attività lavorativa, di lavoro autonomo o subordinato, pena la decadenza dal diritto alla trasformazione e conseguente ripristino del tempo pieno.


Qualora ricorrano le fattispecie suindicate, i termini per procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro restano definiti in trenta giorni dalla domanda, che si riducono a 15 giorni - per espressa previsione legislativa⁹ - in caso di richiesta di part-time in luogo del congedo parentale.

Criteri di priorità

Anche i criteri di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time devono tener conto delle modifiche introdotte dal richiamato D.Lgs. n. 81/2015.

⁸ Concernente le "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

⁹ Art. 8, comma 7, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81



In relazione alle integrazioni apportate dal richiamato decreto n. 81/2015 alle priorità - da valutare nei casi in cui le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedano i contingenti massimi previsti - le stesse devono sussistere, oltre che per il lavoratore che deve assistere un familiare con patologie oncologiche (coniuge, figli o genitori), anche in favore del lavoratore che debba prestare assistenza a un familiare affetto da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.

Resta fermo tra i criteri di priorità, il caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità al lavoro, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. Tuttavia, diversamente da quanto previsto dalla previgente normativa, il citato art. 8 non richiede più ai fini del riconoscimento della priorità che alla persona portatrice di handicap sia stata riconosciuta una invalidità permanente pari al 100%.

Resta confermata la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in presenza di un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o di un figlio convivente portatore di handicap.

In via subordinata, in assenza di specifiche disposizioni del vigente CCNL comparto RICERCA, come già stabilito nel Regolamento EPNE, si ritiene di confermare l'ulteriore seguente ordine di precedenza applicabile ad entrambe le categorie di personale:

- a) familiari a carico soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
- b) portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
- c) familiari, fino al primo grado, di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- d) dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
- e) ultrasessantenni;
- f) sussistenza di ulteriori motivate esigenze di assistenza al nucleo familiare, motivate esigenze di studio, valutate dall'Amministrazione.

Lavoro supplementare, lavoro straordinario e prestazioni ore eccedenti

Relativamente al lavoro supplementare e al lavoro straordinario, occorre preliminarmente segnalare quanto previsto dall'art. 6 del citato D.Lgs. n. 81/2015.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

In particolare, il Legislatore con il suddetto art. 6, conferma la facoltà del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, definite nel Decreto come "quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi."

Il Decreto conferma la possibilità di svolgere, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale, prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario normale di lavoro.

Anche in relazione a tali fattispecie di prestazioni di lavoro aggiuntivo, il Decreto non dispone alcuna precisazione in relazione al tipo di modello organizzativo della prestazione stessa (orizzontale, verticale o misto). Quindi, venute meno le rigide regole di differenziazione per il relativo utilizzo previste in precedenza (supplementare possibile solo con part-time orizzontale; straordinario possibile solo con part-time verticale), tale generalità fa conseguentemente ritenere possibile un loro utilizzo anche nelle pubbliche amministrazioni, indistintamente dalla tipologia di part-time fruita dal dipendente.

La possibilità di recepire tale innovazione non è, peraltro, esente da conseguenze di natura economica. Infatti, con riferimento al personale a contratto EPNE, si rammenta che le due distinte fattispecie di prestazioni di lavoro aggiuntivo comportano un differente trattamento economico, atteso che le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. C), del CCNL 14.02.2001, maggiorata di una percentuale pari al 15%, con oneri a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario; la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario, invece, è pari al 50%.

Problematica economica che non si configura per il personale a contratto RICERCA al quale, ai sensi del richiamato art. 19, le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 27 del D.P.R. 28 settembre 1987, n. 568, con oneri a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, nel rispetto dei vincoli imposti alle pubbliche amministrazioni in materia di costi, si ritiene di non intervenire a modifica di quanto già disposto dalla normativa vigente nell'Istituto - estendendola quindi anche al personale a contratto RICERCA - in cui le prestazioni supplementari sono consentite solo nel part-time orizzontale, mentre il lavoro straordinario può essere richiesto solo nell'ambito della tipologia di part-time di tipo verticale.

Nell'estendere la suddetta disciplina regolamentare anche al personale a contratto RICERCA, comunque, restano ferme le differenziazioni economiche previste dagli specifici CCNL, sopra illustrate, in ordine ai compensi dovuti.

mad  10     

Con riferimento al contratto della RICERCA, inoltre, considerato che a differenza di quello EPNE, non è indicato un limite massimo di ore di lavoro straordinario effettuabili da ciascun dipendente, né risulta stabilito nulla in sede di contrattazione integrativa, si propone di non prevedere un tetto massimo di ore annue di lavoro straordinario per il predetto personale in part-time. Resta fermo il principio di carattere generale secondo cui prestazioni di lavoro aggiuntivo possono essere effettuate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, se preventivamente autorizzate.

Resta, invece, inibito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario e supplementare al personale dei livelli I-III con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e/o orizzontale, conformemente all'analogo personale a tempo pieno che, per la disciplina del proprio regime orario non può effettuare ore di straordinario.

Per il predetto personale, l'eventuale accumulo di ore eccedenti, invece, potrà dare diritto ad un'assenza compensativa per un numero di giorni proporzionato alla percentuale di part-time orizzontale o verticale fruito, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 58¹⁰, comma 5, del CCNL del 21 febbraio 2002, come integrato dall'art. 21 del CCNL del 7 aprile 2006.

Per il restante personale a contratto RICERCA con rapporto part-time, ove spettante, sarà consentito l'accumulo di eventuali ore eccedenti, da fruire per esigenze personali anche con modalità ad intera giornata, entro il limite di un pozzetto commisurato, di norma, alla percentuale di part-time orizzontale o verticale.

¹⁰ Art. 58, comma 5, CCNL 21.02.2002: "omissis... le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno".

Roma, 15 dicembre 2015

La presente Organizzazione sindacale sottoscrive il verbale relativo alla disciplina interna in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della complessiva rivisitazione degli istituti di flessibilità della prestazione lavorativa.

Non si può non ribadire, tuttavia, l'illogicità dell'esclusione dal part-time dei professionisti con incarico di coordinamento, che non trova nessuna plausibile giustificazione in norme di legge o di contratto.

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. *Uziana Cignarelli*