

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XVII LEGISLATURA —————

N. 158

ATTO DEL GOVERNO

SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE

Schema di decreto legislativo recante testo organico
delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina
delle mansioni

(Parere si sensi dell'articolo 1, commi 7 e 11, della legge 10 dicembre 2014, n. 183)

(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 9 aprile 2015)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 4

(Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole flessibili ed elastiche)

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 5.
2. I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, nonché le conseguenze del suo superamento.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo.
4. I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non contenga una specifica disciplina del lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 15 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 15 per cento, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
6. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.
7. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere pattuite, per iscritto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della stessa.
8. I contratti collettivi stabiliscono:
 - a) condizioni e modalità che consentono al datore di lavoro di modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
 - b) condizioni e modalità che consentono al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa e i limiti massimi della variazione;
 - c) condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche pattuite ai sensi del comma 7.



aranAGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

ARAN - Protocolle Uscita



N.0002188/2019 del 19/03/2019

*Direzione Contrattazione I
UO Stato, enti ed agenzie*All' **Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**
Direzione Centrale Personale
Ufficio Normative e Contenzioso del Lavoro –
Progressioni del personale
PEC: dogane@pce.agenziadogane.it*Risposta a nota Prot.2003 dell'8/1/2019
Prot. ARAN E n. 196/2019***Oggetto:** Chiarimenti in materia di lavoro a tempo parziale (art. 58 e art. 59 del CCNL Comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018).

Codesta amministrazione ha richiesto il parere di questa Agenzia sulle seguenti problematiche:

- 1) come si debba procedere per quantificare la misura massima della percentuale di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 59, comma 2, del CCNL 2016/2018 e se sia corretto utilizzare come parametro mensile di riferimento per tale calcolo quello delle 156 ore di cui all'art. 70, comma 3, del richiamato CCNL;
- 2) quali siano le corrette modalità di prestazione di lavoro straordinario ai sensi del comma 7 del richiamato art. 59 per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale rispettivamente orizzontale e verticale.

Primo punto

Le disposizioni contrattuali contenute nell'art. 59 del CCNL Funzioni centrali 2016/2018 sono finalizzate a disciplinare la fattispecie dell'orario ridotto, concordato tra le parti e valevole a regime, prevedendo la possibilità che, a fronte di specifiche esigenze o difficoltà organizzative come puntualizzate al comma 3, tale riduzione di orario possa essere occasionalmente derogata.

Al fine di contemperare le esigenze del prestatore di lavoro e dell'organizzazione, il contratto collettivo interviene a perimetrare tale derogabilità, che consiste nella possibilità di ampliamento della prestazione mediante ricorso al lavoro supplementare o straordinario, individuando i seguenti limiti:

- un tetto massimo di lavoro supplementare, pari al 25% dell'orario parziale concordato (comma 2), da applicare all'orario mensile per il part-time orizzontale, e al numero di ore di lavoro annuali per il part-time verticale;
- per il part-time di tipo orizzontale o misto: un tetto massimo giornaliero al lavoro supplementare, individuato nell'orario di lavoro del corrispondente lavoratore a tempo pieno;

- per il part-time di tipo verticale: un tetto massimo settimanale, mensile o annuale al lavoro supplementare, individuato nell'orario di lavoro del corrispondente lavoratore a tempo pieno.

Tali disposizioni consentono al datore di lavoro di operare una programmazione per fronteggiare le esigenze straordinarie sopra richiamate, individuando a monte il volume massimo di lavoro supplementare che è consentito richiedere a ciascun lavoratore con orario ridotto.

Infatti, pur essendo evidente che i mesi non hanno la medesima durata, e che su di essi possono insistere un diverso numero di giorni festivi e non lavorativi, la preliminare conoscenza del calendario consente di individuare dei limiti già a inizio anno, con individuazione esatta del contingente massimo di lavoro supplementare per ciascun dipendente a tempo parziale, con dettaglio di livello mensile per il part-time orizzontale o misto e annuale per quello verticale.

Una volta sviluppata la quantificazione del tetto massimo di lavoro supplementare per ciascun lavoratore, la richiesta al dipendente di svolgere le prestazioni orarie aggiuntive avverrà al ricorrere delle necessità ipotizzate nel contratto.

Considerato che le modalità automatizzate di gestione delle presenze abitualmente operano saldi giornalieri, evidenziando un delta negativo o positivo tra la durata della prestazione attesa e quella effettivamente resa, per il dipendente a tempo parziale orizzontale o misto risulta possibile verificare il rispetto del tetto massimo giornaliero posto dal contratto.

Laddove, peraltro, nell'organizzazione sussistano più articolazioni orarie a tempo pieno, l'individuazione del "*limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno*" può non risultare agevole.

In considerazione della finalità di tutela sopra ricordata cui la clausola è ispirata, appare, pertanto, compatibile col disposto contrattuale assicurare il rispetto del tetto giornaliero al lavoro supplementare avendo a riferimento non la durata "media" dell'orario ordinario a tempo pieno, ma una delle tipologie di orario previste presso l'amministrazione.

Quanto al ricorso all'utilizzo del divisore orario di cui all'art. 70, comma 3, si fa presente che esso rappresenta un parametro standard a fini economici, ma non è stato indicato dalle parti quale elemento utile ai fini del calcolo del lavoro supplementare e, anzi, potrebbe ingenerare disparità nella quantificazione a consuntivo del lavoro straordinario svolto rispetto ai lavoratori a tempo pieno, per i quali il calcolo non avverrebbe con riferimento a un analogo parametro standardizzato.

Secondo punto

La previsione di svolgimento di lavoro straordinario da parte del dipendente con orario a tempo parziale, contenuta nel comma 7, fa riferimento all'ipotesi in cui, dopo aver interamente utilizzato il *plafond* orario per lo svolgimento del lavoro supplementare, ed aver raggiunto la stessa durata della prestazione oraria prevista per il dipendente a tempo pieno, tale lavoratore effettui una prestazione di lavoro ulteriore.

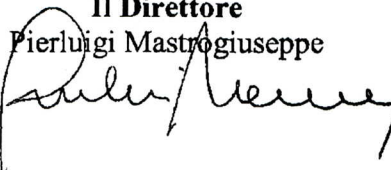
Tale eventualità, evidentemente, può verificarsi più di frequente in presenza di percentuali di part-time più elevate, mentre sarà più rara in presenza di riduzioni di orario più consistenti.

Per individuare correttamente le due fattispecie, quella del lavoro supplementare e quella del lavoro straordinario, occorre avere riguardo alla durata dell'orario ordinario di lavoro come definito dall'art. 17 del CCNL.

Tale clausola fa riferimento alle 36 ore settimanali e, dunque, l'eccedenza di prestazione di lavoro resa dal dipendente a tempo parziale si qualifica come "lavoro supplementare" se inferiore o uguale a tale limite, mentre diviene "lavoro straordinario" se eccede tale valore.

Distinti saluti.

Il Direttore
Pierluigi Mastrogiuseppe





**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**



Protocollo: 67045/RU

Rif:

Direzione personale
Ufficio relazione sindacali e gestione del
personale

Roma, 5 luglio 2019

All'Ufficio del Direttore

All'Ufficio del Vicedirettore

Alle Strutture di vertice centrali

Alle Direzioni regionali e interregionali

Alla Direzione interprovinciale

Al S.A.I.S.A.

Agli Uffici della Direzione
Personale

OGGETTO: Rapporto di lavoro a tempo parziale di cui agli articoli 57, 58 e 59 del CCNL del comparto Funzioni Centrali. Istruzioni operative.

Si fa seguito alle note n. 52893/RU e n. 125492/RU rispettivamente del 16 maggio e del 10 dicembre 2018, riguardanti le prime istruzioni operative per l'applicazione delle disposizioni contenute negli articoli 57, 58 e 59 del CCNL del comparto Funzioni centrali, per fornire ulteriori indicazioni in materia di *part time* con particolare riferimento agli istituti del lavoro supplementare e del lavoro straordinario.

Come già precisato con la citata nota n. 25893/RU, occorre far osservare come le disposizioni contrattuali ammettano il ricorso al lavoro supplementare solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o

in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise (art. 59, comma 3) e, in generale, lo straordinario non possa essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro (art. 25, comma 1). Per tali ragioni, è quindi sempre necessaria un'autorizzazione espressa del dirigente per le ore eccedenti l'orario ordinario di lavoro.

Preme mettere in evidenza poi come il costo del lavoro supplementare nel rapporto di lavoro *part time* sia di gran lunga più oneroso di quello sostenuto nel rapporto di lavoro a tempo pieno: a tutela del lavoratore in *part time*, le disposizioni contrattuali prevedono infatti che tali istituti siano retribuiti con un compenso orario pari alla retribuzione oraria globale di fatto percepita nell'anno di riferimento maggiorata del 15 o del 25 per cento (art. 59, commi 5 e 6).

L'aver rapportato la maggiorazione alla retribuzione oraria globale di fatto percepita nell'anno di riferimento fa propendere per una particolare prudenza nell'autorizzare il lavoro supplementare, anche in considerazione del fatto che il relativo costo è decisamente più elevato rispetto al costo dello straordinario poiché comprende tutte le voci del salario accessorio liquidate al personale (indennità, incarichi, produttività, docenze, altro) secondo quanto previsto dall'art. 70, comma 2, del citato CCNL.

Nell'autorizzare il lavoro supplementare, il dirigente dovrà tener conto anche del fatto che tale maggior costo sarà quantificabile soltanto *a consuntivo*. Infatti, la determinazione puntuale della retribuzione oraria di lavoro supplementare richiede la disponibilità dei dati relativi ai pagamenti effettuati al lavoratore nell'anno considerato, disponibilità che si manifesta alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento con l'emissione della *certificazione unica*; quindi la liquidazione della relativa retribuzione sarà possibile non prima del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto sopra, in relazione alle funzioni e alle responsabilità loro attribuite – tra le quali rientra la gestione del personale e delle risorse economico/finanziarie e strumentali assegnate – ai dirigenti si impone una particolare cautela nell'autorizzare il ricorso al citato istituto.

Per dirimere alcune difficoltà applicative circa le modalità di gestione del *part time* nel caso del ricorso a tali istituti, è stato avanzato un quesito all'A.Ra.N. riscontrato con nota n. 2188 del 19 marzo 2019, che ad ogni buon fine si allega (All. 1).

Circa il lavoro supplementare – da intendersi come quello svolto “*oltre l'orario concordato tra le parti ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015*”, orario ordinario fissato dal medesimo contratto in 36 ore settimanali – il CCNL disciplina di fatto differenti possibilità in relazione alle modalità di calcolo e alle aliquote di maggiorazione da applicare. Tra l'altro, la seconda è solo eventuale e ricorre nei casi in cui la percentuale della prestazione lavorativa concordata non sia particolarmente elevata.

La prima possibilità – sempre preliminare alla seconda – è stabilita nella misura fissa massima del 25 per cento della durata concordata dell'orario di lavoro a tempo parziale e comporta una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto.

Il parametro di riferimento per la determinazione della misura massima del 25 per cento dell'orario parziale concordato è:

- ✓ l'orario mensile – che, quindi, può variare di mese in mese – per il *part time* orizzontale o misto;
- ✓ l'orario annuale per il *part time* verticale.

Una volta esaurita la quota di lavoro supplementare corrispondente alla citata misura del 25 per cento, le ulteriori eventuali ore di lavoro supplementare – seconda possibilità – richieste dal dirigente nel limite dell'orario di lavoro del corrispondente lavoratore a tempo pieno sono retribuite con una maggiorazione oraria incrementata del 25 per cento rispetto alla retribuzione oraria globale di fatto.

Individuata la misura della quota fissa massima del 25 per cento, per le modalità di attuazione del lavoro supplementare, il CCNL prevede che tali ore debbano essere svolte entro il limite massimo giornaliero, settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa (art. 59, comma 4). Il riferimento alle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa riguarda il *part time* misto e verticale.

Per la determinazione del più volte citato 25 per cento, l'A.Ra.N ha chiarito che appare compatibile col disposto contrattuale *“assicurare il rispetto del tetto giornaliero al lavoro supplementare avendo a riferimento non la durata «media» dell'orario ordinario a tempo pieno, ma una delle tipologie di orario previste presso l'amministrazione”*. In relazione alle eccezionali e imprevedute esigenze di servizio, si potrà quindi far riferimento non solo al cosiddetto orario giornaliero *standard* di 7 ore e 12 minuti, ma anche all'orario più esteso in uso presso la sede di servizio, come ad esempio le 9 ore giornaliere nel caso dei due rientri settimanali.

Le ore di lavoro supplementare possono dar luogo a pagamento del corrispettivo o essere destinate a banca delle ore (art. 27, comma 1).

Esaurite le ore di lavoro supplementare a disposizione, e quindi raggiunta la stessa durata della prestazione oraria prevista per il dipendente a tempo pieno, è ancora possibile ricorrere al lavoro straordinario. L'A.Ra.N. ha chiarito come il ricorso al lavoro straordinario da parte dei dipendenti con orario parziale si verifichi solo nell'ipotesi in cui *“... dopo aver interamente utilizzato il plafond orario per lo svolgimento del lavoro supplementare, ed aver raggiunto la stessa durata della prestazione oraria prevista per il dipendente a tempo pieno”* il lavoratore in *part time* *“effettui una prestazione di lavoro ulteriore”*.

Al solo fine di favorire, entro il mese successivo, il recupero delle ore non lavorate (art. 24, comma 2) ed evitare recuperi economici al personale, nel rispetto dell'orario di servizio dell'ufficio di appartenenza, sarà possibile superare il profilo orario del corrispondente lavoratore a tempo pieno preso a riferimento. In ogni caso, in presenza di ore da recuperare, le ore eccedenti l'orario ridotto di lavoro concordato verranno codificate come recuperi delle ore non lavorate. Le ore di recupero non possono mai concorrere al completamento delle 36 ore settimanali a titolo di lavoro supplementare.

In attesa degli interventi evolutivi previsti con il Partner tecnologico a supporto dei “gestori di sistema”, sarà necessario continuare a gestire manualmente i casi di *part time*.

Nel gestire la fase transitoria ovvero il periodo dal 13 febbraio 2018 al 10 luglio 2019, le ore di lavoro supplementare saranno liquidate quali ore di lavoro straordinario o accantonate a banca delle ore; le eventuali ore ulteriori rispetto al lavoro supplementare – al momento accantonate – potranno essere ricondotte a lavoro straordinario o imputate a banca delle ore o a riposo compensativo nel rispetto con quanto chiarito dall'A.Ra.N..

Le stesse ore effettuate nel periodo dal 13 febbraio 2018 al 10 luglio 2019, e comunque accantonate, ma che non possono essere ricondotte né a lavoro supplementare né a lavoro straordinario, potranno essere tramutate in riposo compensativo da utilizzarsi entro la fine dell'anno.

Le Strutture in indirizzo vorranno portare la presente a conoscenza di tutto il personale.

Il Direttore centrale
Rocco Flore

