

VERBALE D'INTESA

Il giorno *21 marzo 2012*, 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 si sono incontrate per la modifica della disciplina interna in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale.

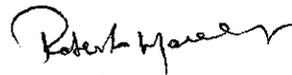
Le parti, preso atto della proposta dell'Amministrazione in merito ai criteri per l'accesso al part-time dei dipendenti appartenenti all'ambito contrattuale della Dirigenza Area VI, nonché dei dipendenti delle Aree A, B e C e di quelli destinatari dell'art. 15 della legge n. 88/89, convengono sul contenuto del documento di lavoro che, allegato, forma parte integrante del presente verbale.

Le parti convengono, altresì, che l'applicazione della flessibilità oraria e della commisurazione delle ore eccedenti alla percentuale di part-time prescelta, ove prevista, sia differita all'avvenuta implementazione della specifica procedura informatica.

Le Parti, infine, convengono che i nuovi criteri contenuti nel documento allegato, per i part-time instaurati nel periodo successivo al 25 giugno 2008 e fino alla data del presente Accordo, non sono vincolanti ma devono essere considerati principi di riferimento ai fini della eventuale modificazione, richiesta dagli interessati, dei relativi contratti part-time.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

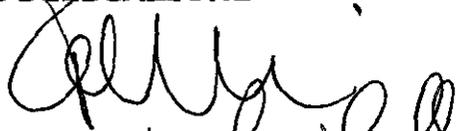
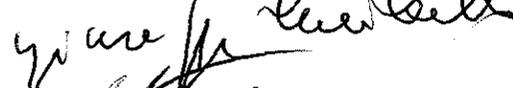
CGIL FP



CISL FP



LA DELEGAZIONE


UIL PA *Augusto delle Rose*
FIALP/CISAL *Augusto delle Rose (V. NOTA A VERBALE)*
USB PI *V. nota a verbale*
ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM *[Signature]*
FP CIDA *Annunziata*
FLEPAR *VEDI NOTA A VERBALE*

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: proposte di modifica della disciplina interna in materia di part-time.

In primo luogo, si rammenta che, per effetto delle modifiche apportate dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008, così come convertito nella legge n. 133/2008, a decorrere dal 25 giugno 2008 è venuto meno l'automatismo nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a seguito di apposita istanza del dipendente, ripristinando, in tal modo, la discrezionalità della Pubblica Amministrazione nella concessione della trasformazione richiesta. Infatti, così come indicato nella nota DCRU 11 agosto 2008, la trasformazione, entro sessanta giorni dalla presentazione, **può** essere accolta ovvero negata nelle seguenti ipotesi:

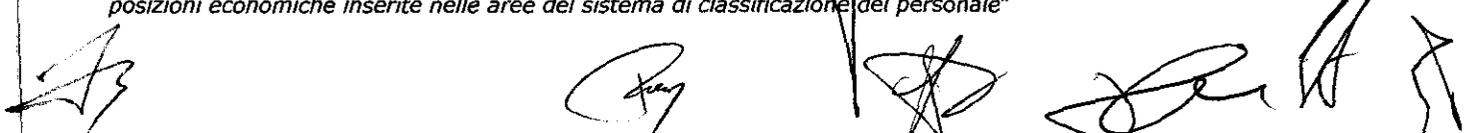
- se l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente;
- se la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione.

A fronte della suddetta discrezionalità attribuita all'Amministrazione, è necessario, dunque, individuare ulteriori criteri, rispetto a quelli vigenti, alla luce dei quali valutare le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro presentate, in modo tale da non pregiudicare l'organizzazione del lavoro dell'Amministrazione e non creare situazioni di disparità di trattamento tra i dipendenti.

Contingente di personale da destinare al tempo parziale

Il contingente massimo di personale da destinare, a livello nazionale, a tale forma di flessibilità lavorativa è quello previsto dall'art. 21, comma 8¹, del CCNL 16.2.1999, con la possibilità di elevazione - in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, da valutarsi caso per caso con le Organizzazioni sindacali a livello nazionale - di un ulteriore 10% come tetto massimo previsto dal successivo comma 10 del medesimo CCNL 16.2.1999.

¹ "... limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale"



In tale contesto, peraltro, si ritiene opportuno proporre l'individuazione di un ulteriore limite percentuale - a livello di struttura anche non dirigenziale singolarmente intesa - al fine di evitare criticità organizzative per possibili concentrazioni di rapporti part-time che, proprio nel rispetto del contingente nazionale, potrebbero comunque venire a crearsi su una medesima Struttura.

Pertanto, si propone la determinazione di una pari aliquota percentuale (25%) a livello di singola struttura, da individuare sulla forza della struttura medesima, senza alcuna distinzione per profilo professionale.

Considerato che in base al peculiare monitoraggio, sono state più volte evidenziate concentrazioni di part-time attivati nella struttura dirigenziale in numero cospicuo anche a livello di profilo professionale, si riterrebbe altresì opportuno introdurre un ulteriore limite calcolato sulla forza per singolo profilo o ramo professionale della medesima Struttura, che potrebbe essere individuato nella percentuale massima del 40%.

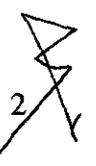
Ancorchè dovessero risultare rispettati tutti i vincoli sopraindicati, resta comunque salva la facoltà del dirigente di negare la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui ritenga, considerata la specificità del contesto organizzativo, che la stessa possa recare pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione. In tal caso, il provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato con evidenziazione delle criticità oggettive, legate al contesto della Struttura, che non consentono l'accoglimento dell'istanza.

Tuttavia, le determinazioni assunte rispetto all'individuazione degli ulteriori limiti sopra descritti possono essere oggetto di revisione annuale in funzione delle modifiche della dotazione organica e delle mutate esigenze organizzative dell'Ente, fatti salvi gli effetti delle trasformazioni comunque già realizzate.

Destinatari

Con riferimento alla platea dei destinatari del part-time, nel confermare l'esclusione del personale dirigente e medico, si propone di estendere la **completa esclusione** dalla fruizione di tale forma di flessibilità lavorativa, sia orizzontale che verticale:

- al personale professionista, con incarico di coordinamento generale, regionale e di settore, tenuto conto del loro ruolo organizzativo nel presidio delle attività professionali;
- al personale neo-assunto che non abbia concluso il periodo di prova.



Tali esclusioni sono dettate dalla necessità di perseguire l'efficienza e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Resta, peraltro, fermo il diritto del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in sovrannumero in caso di esaurimento dei posti disponibili, in presenza di previsioni normative in tal senso, quali ad esempio:

- D.Lgs. n. 61/2000 - art. 12-bis

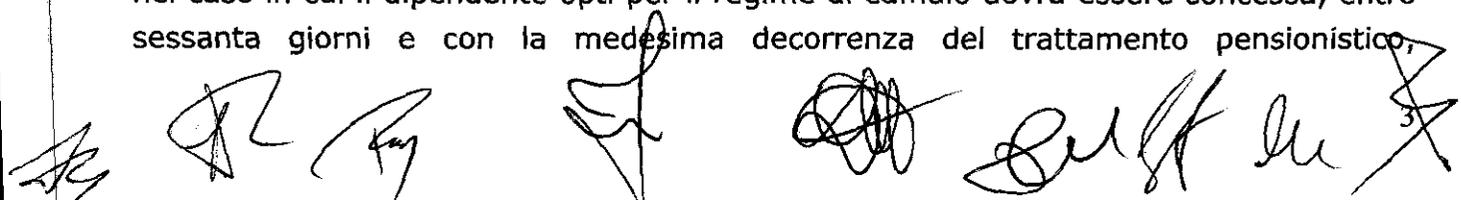
Tale norma prevede la trasformazione *ex lege* del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale, per i lavoratori pubblici e privati, su domanda, *"affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente"*.

Si rammenta, altresì, che è sancito anche il diritto per i medesimi soggetti, di richiedere la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno in qualunque momento, senza quindi dover attendere il decorso del periodo minimo di due anni, necessario nei casi ordinari.

In tale contesto, considerato che la citata norma, in quanto *lex specialis*, si applica unicamente alla specifica categoria di soggetti ivi indicati, si ritiene opportuno estendere la considerata possibilità di tutela, a fini equitativi, anche al personale affetto da malattie il cui riflesso pregiudizievole sull'espletamento dell'attività specifica è assimilabile a quello indotto dalle patologie neoplastiche maligne. Pertanto, la trasformazione di diritto del rapporto di lavoro in part-time sarà riconosciuta subordinatamente alla positiva valutazione della Sovrintendenza Medica Generale della documentazione ASL attestante la patologia del dipendente e, ove necessario, a seguito di visita diretta dell'istante, al fine del necessario parere in merito alla riscontrata assimilabilità della stessa alla gravità delle patologie oncologiche, nonché alla congruità della situazione di malattia rappresentata con la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

- D.M. 29 luglio 1997, n. 331 avente ad oggetto il *"Regolamento recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche"*.

Tale disciplina, in deroga al regime di non cumulabilità, prevede la facoltà per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni in possesso dei requisiti di età e di anzianità contributiva, di percepire il trattamento di pensione di anzianità e quello conseguente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale che, dunque, nel caso in cui il dipendente opti per il regime di cumulo dovrà essere concessa, entro sessanta giorni e con la medesima decorrenza del trattamento pensionistico,



indipendentemente dalla qualifica funzionale e dal profilo professionale rivestito dall'istante.

In attuazione della prima di dette disposizioni, si propone di prevedere che i dirigenti, i medici, i professionisti, in deroga alla preclusione generale, possano richiedere, fatto salvo il mantenimento degli incarichi dirigenziali/di responsabilità eventualmente in atto:

- 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;
- il part-time verticale, limitatamente alle tipologie di articolazione oraria quali: quattro giorni, anche non consecutivi, per ciascuna settimana, tre giorni alternati o consecutivi di ciascuna settimana, a settimane alterne e per due settimane consecutive nel mese, fermo restando il divieto di svolgimento di ulteriore attività, di lavoro autonomo o subordinato, pena la decadenza dal diritto alla trasformazione e conseguente ripristino del tempo pieno.

Part-time orizzontale

Resta ferma la possibilità di richiedere la trasformazione del proprio rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale da parte di tutto il personale delle Aree e del personale professionista non titolare di incarichi di coordinamento, con esclusione del personale neo assunto che non abbia concluso il periodo di prova.

Al personale titolare di incarico di posizione funzionale fissa, da considerare nel concetto di equivalenza delle funzioni del loro ruolo di sostituzione del dirigente in caso di assenza, è consentito il part-time orizzontale nella sola tipologia percentuale dal 75% al 90%.

Si precisa che i dipendenti che richiedono tale tipologia di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali².

Part-time verticale

- **Per quanto riguarda il Personale delle Aree**, per garantire il pieno esercizio della funzione di presidio dei processi e dei sub processi, al fine del buon andamento dell'organizzazione del lavoro, si propone l'esclusione da qualsiasi articolazione oraria del part-time verticale per i titolari di incarichi di posizione funzionale fissa e di posizione organizzativa di 1^a e 2^a livello.

² Con esclusione del personale legale a cui, ai sensi della legge 25 novembre 2003, n. 339 "Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato" è inibita la libera professione forense.



Al riguardo, si rammenta che la regolamentazione vigente prevede già la loro esclusione dalle tipologie di "verticale" che comportino prolungate assenze dal servizio (cfr. circ. n. 50/2000)³.

Tale limitazione resta confermata per il personale professionista non titolare di incarichi di coordinamento, il quale potrà continuare ad accedere alle tipologie di part-time verticale già ammesse⁴.

Resta fermo comunque il diritto per i titolari di incarichi di posizione funzionale fissa e di posizione organizzativa di 1[^] e 2[^] livello, di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in rapporto part-time verticale subordinatamente alla rinuncia all'incarico di responsabilità in atto ed ai relativi compensi.

Analogamente, si ritiene opportuno escludere totalmente dalla tipologia di part-time verticale, ancorchè senza incarico di responsabilità, il personale inquadrato nell'area C dei profili professionali dell'attività sanitaria, delle attività di vigilanza ispettiva, delle attività tecniche e dell'area informatica, nonché del personale appartenente al profilo socio-educativo. Quanto precede ad eccezione del caso in cui risulti un esubero nel profilo specifico nell'ambito della Struttura dirigenziale di riferimento. In tale situazione, resta comunque ferma l'esclusione per i dipendenti con posizione funzionale fissa o posizione organizzativa di 1[^] e di 2[^] livello.

In linea con quanto sopra proposto, si ritiene necessario prevedere che, qualora il dipendente già con rapporto di lavoro part-time risulti successivamente rientrare in una delle descritte condizioni ostative, a seguito di superamento di procedure concorsuali o selezioni interne ovvero di conferimento di peculiare incarico di responsabilità, previa accettazione della nomina o dell'incarico medesimo, lo stesso perda il diritto al mantenimento del rapporto part-time con conseguente ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

- o **Per quanto riguarda i professionisti**, si ritiene di ribadire l'esclusione dalle tipologie di "verticale" che comportino prolungate assenze dal servizio - già prevista dalla vigente disciplina interna (cfr. circ. n. 50/2000, vedi nota 3 a piè di pagina) - del personale professionista non titolare di incarichi di coordinamento, il quale potrà continuare ad accedere alle tipologie di part-time verticale già ammesse (vedi nota n.4).

In linea con quanto sopra proposto, si ritiene necessario prevedere che, qualora il professionista già con rapporto di lavoro part-time risulti successivamente rientrare in una delle descritte condizioni ostative, a seguito di superamento di procedure selettive e di conferimento di peculiare incarico di responsabilità, previa accettazione della nomina o dell'incarico medesimo, lo stesso perda il diritto al

³ "p. 4) a mesi alterni; p. 5) per due mesi lavorativi consecutivi alternati da un mese non lavorativo; p. 6) per nove mesi lavorativi nell'anno interrotti da tre mesi non lavorativi; p. 7) a semestri alterni".

⁴ "p. 1) per tre giorni alternati o consecutivi di ciascuna settimana; p.2) a settimane alterne; p.3) per due settimane consecutive nel mese".



mantenimento del rapporto part-time con conseguente ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Si precisa che i dipendenti che richiedono il lavoro a tempo parziale verticale, con prestazione lavorativa **non superiore al 50%** di quella a tempo pieno possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali⁵.

Articolazioni orarie part-time.

Relativamente alla durata della prestazione lavorativa, si ritiene di prevedere, a modifica dei vigenti limiti, i seguenti limiti minimi e massimi, entro il tetto delle 10 ore di lavoro massime giornaliere:

- dal 45% al 90% per il part-time orizzontale;
- dal 40% al 90% per il part-time verticale.

In relazione a quanto precede, nel confermare l'attualità delle vigenti **varie tipologie** di part-time orizzontale e verticale sinora individuate nell'Istituto, si ritiene di prevedere le seguenti ulteriori tipologie di part-time verticale:

per il personale delle Aree

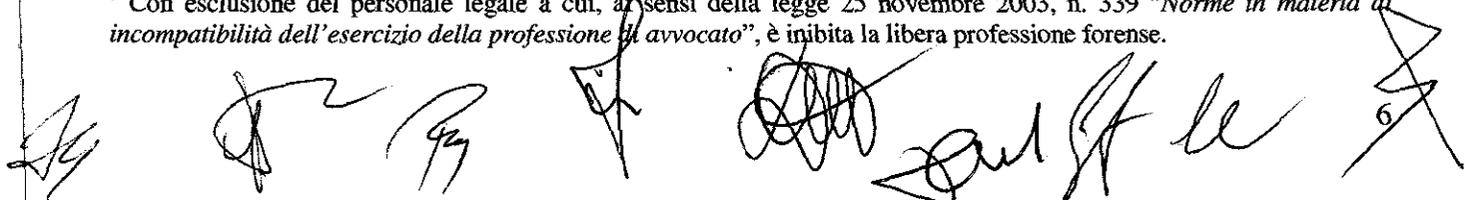
- prestazione di lavoro in quattro giorni, anche non consecutivi, per ciascuna settimana;
- prestazione di lavoro su dieci mesi (con scelta libera dei due mesi di non lavoro);
- prestazione di lavoro su undici mesi (con scelta libera del mese di non lavoro).

per i professionisti

- prestazione di lavoro in quattro giorni, anche non consecutivi, per ciascuna settimana;

Si specifica che l'inizio del contratto di part-time, sia orizzontale che verticale, deve decorrere dal primo del mese e che nei part-time verticali il mese o i mesi di non lavoro devono essere "interi".

⁵ Con esclusione del personale legale a cui, ai sensi della legge 25 novembre 2003, n. 339 "Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato", è inibita la libera professione forense.



In considerazione, inoltre, della moltitudine di orari part-time attivi, anche della medesima tipologia, di durata differenziata uno dall'altro anche solo di pochi minuti, si propone un accorpamento di quelli che hanno riduzioni percentuali dell'orario di lavoro differenziate in modo trascurabile - pur mantenendo comunque un'ampia gamma di possibilità per i dipendenti - al fine di razionalizzare tali orari part-time, anche per evitare appesantimenti nella procedura informatizzata del Sistema orari.

Pertanto, si ritiene opportuno consentire, in ordine ai part-time orizzontali e verticali, una riduzione dell'orario giornaliero in termini di multipli di 5 punti percentuali. L'intera gamma di orari part-time risulta pertanto definita come indicato nei prospetti allegati.

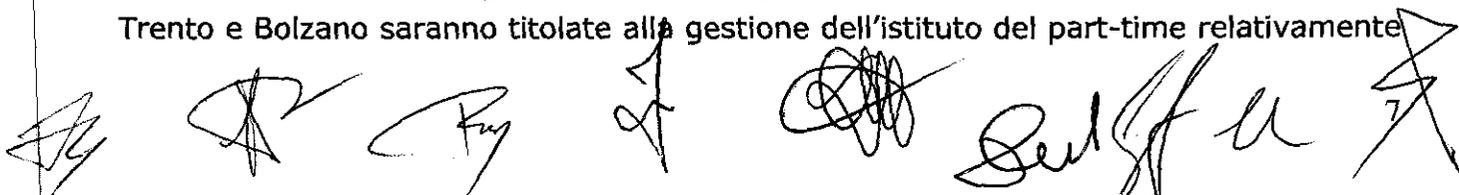
Al fine di garantire il ricorso al part-time alla più ampia platea di interessati, i dipendenti in part-time potranno recedere dallo stesso anche anticipatamente rispetto alla normale rivedibilità biennale, al mutare delle esigenze personali. In tal caso, è comunque in facoltà dell'Amministrazione, valutate le proprie esigenze organizzative e funzionali, accogliere le richieste di trasformazione presentate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale prima che sia decorso il biennio, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico nell'Area di appartenenza.

Decentramento della competenza della trattazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro

A garanzia del buon andamento dell'organizzazione degli Uffici e del mantenimento degli standard di qualità nell'erogazione dei servizi resi all'utenza, si ritiene opportuno rimettere la competenza ad adottare l'eventuale provvedimento di trasformazione ai Responsabili delle singole Strutture Regionali, in ottemperanza ai criteri sopra enunciati, fermo restando che la verifica del rispetto del contingente massimo di personale da impiegare a tempo parziale - pari al 25% del personale in forza a tempo pieno - rimane di competenza della Direzione Centrale Risorse Umane.

In particolare, l'istanza dovrà essere indirizzata al Responsabile della Struttura di appartenenza e successivamente trasmessa, unitamente al parere obbligatorio di quest'ultimo, alla Direzione Regionale/Centrale di riferimento o Strutture assimilate, competente ad adottare formalmente il provvedimento di accoglimento ovvero di diniego, subordinatamente al previo controllo del non superamento dei vincolanti contingenti della forza della singola struttura (25%) e del singolo profilo o ramo professionale (40%), con riferimento al momento in cui la trasformazione dovrebbe avere luogo in base alla domanda del dipendente.

Pertanto, le Direzioni Regionali, la Sede Regionale di Aosta e le Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano saranno titolate alla gestione dell'istituto del part-time relativamente



alle istanze presentate dai dipendenti delle relative Strutture Territoriali, mentre l'Ufficio Centro Servizi della Direzione Generale gestisce quelle dei dipendenti di tutte le Strutture Centrali.

Diversamente, in caso di valutazione negativa connessa a riscontrate esigenze organizzative, la richiesta di trasformazione in part-time, unitamente al parere negativo del responsabile della Struttura di appartenenza confermato dal Direttore regionale/centrale di riferimento o Strutture assimilate, dovrà essere trasmessa alla valutazione definitiva del Direttore Centrale Risorse Umane, il quale adotterà il relativo provvedimento, previa comunicazione alle Organizzazioni sindacali.

Nell'ottica del sopra descritto decentramento anche i provvedimenti di variazione della percentuale e/o tipologia di part-time, nonché quelli di ripristino del tempo pieno dovranno essere adottati secondo le competenze di cui sopra.

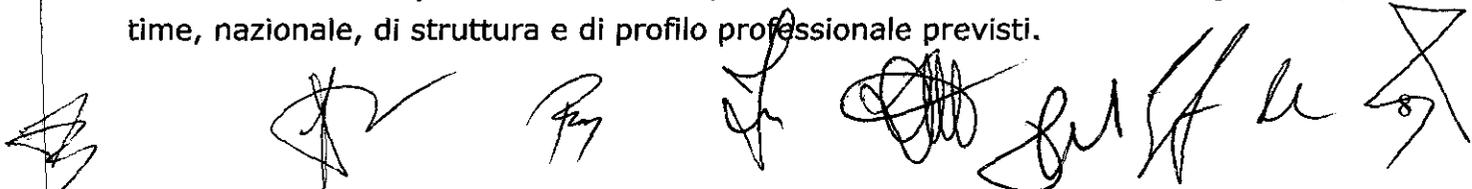
Instaurazione e variazione del rapporto di lavoro part-time

Laddove nulla osti alla trasformazione del rapporto di lavoro, si ritiene che l'istanza debba, in ogni caso, essere oggetto di valutazione da parte dell'Ente relativamente alla congruità del regime orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposta. Valutazione da effettuarsi in concreto in base alle circostanze fattuali particolari che l'amministrazione è tenuta ad analizzare.

Qualora l'Amministrazione ritenga accoglibile l'istanza del dipendente ma con diverse modalità rispetto a quelle richieste, al fine di perfezionare l'accordo, sarà necessaria una nuova manifestazione di consenso dell'interessato in tal senso.

Inoltre, nel rispetto di quanto raccomandato con circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9/2011, si propone di inserire nel contratto individuale di lavoro part-time una peculiare clausola temporale che preveda l'impegno delle parti a rivedere il contratto alla scadenza di un biennio per rivalutare la situazione in presenza della quale è stata richiesta ed accordata la trasformazione del rapporto di lavoro, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione e delle esigenze personali del lavoratore in part-time.

Infine, per facilitare il rientro del dipendente dopo lunghe assenze dal luogo di lavoro, quali astensione obbligatoria per maternità o malattia protrattasi ininterrottamente per più di due mesi, si propone di prevedere la facoltà per il dipendente medesimo di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale **per un breve periodo** (di norma 2/3 mesi fino ad un massimo di 6 mesi), al di fuori del rispetto dei vincoli relativi ai contingenti di part-time, nazionale, di struttura e di profilo professionale previsti.



Flessibilità oraria

Al personale in part-time si applicano le articolazioni orarie di lavoro (mattutina e pomeridiana) previste per la generalità dei dipendenti, con decorrenza delle prestazioni lavorative dall'inizio dell'orario di servizio della struttura di appartenenza e applicazione delle flessibilità ordinaria e della ulteriore flessibilità ivi prevista. Tale flessibilità trova attuazione nel solo ambito applicativo della gamma di orari part-time previsti dalla presente disciplina.

Ferma restando la possibilità per il dipendente di mantenere in atto il medesimo contratto part-time già sottoscritto, la mancata ricontrattazione dell'orario part-time comporterà il mantenimento delle vigenti rigidità orarie (flessibilità e pausa mensa).

Lavoro supplementare, lavoro straordinario e prestazioni ore eccedenti (ad esclusione del personale professionista)

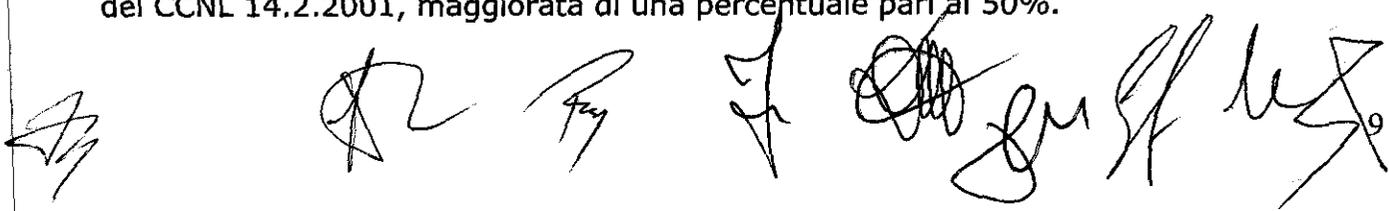
Nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i., il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere, previo espresso consenso scritto, prestazioni di lavoro supplementare intendendosi per tali quelle effettuate oltre l'orario concordato nel contratto individuale di lavoro part-time e nel limite dell'orario ordinario giornaliero previsto per i dipendenti a tempo pieno.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale, da svolgersi mensilmente per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

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 14.2.2001, maggiorata di una percentuale pari al 15%.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può essere chiamato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a), del CCNL 14.2.2001, maggiorata di una percentuale pari al 50%.



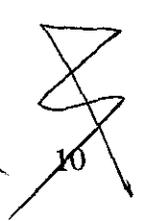
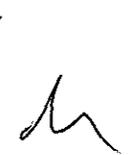
Al personale con rapporto part-time è consentito l'accumulo di ore eccedenti, da fruire per esigenze personali anche con modalità ad intera giornata, entro il limite di un "pozzetto" commisurato alla percentuale di part-time orizzontale e verticale, solo parzialmente per le tipologie di part-time verticale che comportano una prestazione giornaliera pari o superiore a 9 ore.

Titoli di precedenza

Nel confermare la vigenza, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di titoli di precedenza, si precisa che l'art. 12-bis, 2 e 3 comma, del d.lgs. n. 61/2000 individua ulteriori titoli di priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In tutti i casi nei quali le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedono i contingenti massimi previsti, si ritiene di dare **la precedenza**:

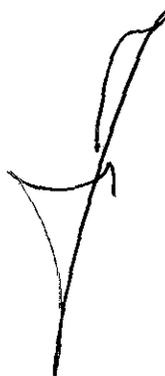
- **in via prioritaria** ai soggetti indicati ai commi 2 e 3 dell'art. 12-bis, del decreto legislativo n. 61/2000 e s.m.i., in presenza di:
- a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - b) lavoratore o lavoratrice che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - c) la presenza di un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o di un figlio convivente portatore di handicap ex art. 3 legge n. 104/1992, dando priorità ai casi di nucleo familiare con un solo genitore.
- **in via subordinata**, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 16 febbraio 1999, nonché dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170 con il seguente **ordine di precedenza**:
- familiari a carico soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
 - portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
 - 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;
 - dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
 - ultrasessantenni;



- sussistenza di ulteriori motivate esigenze di assistenza al nucleo familiare, motivate esigenze di studio, valutate dall'Amministrazione.

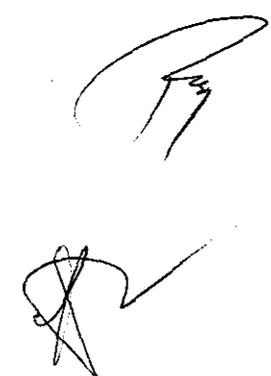
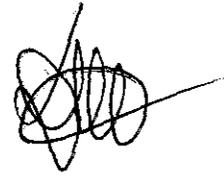
A parità di titoli, si ritiene che la precedenza debba essere accordata al dipendente che presenti una certificazione ISEE del nucleo familiare meno favorevole. In mancanza, prevale il criterio della maggior anzianità effettiva di servizio e, a parità di anzianità, della maggiore età.

Nel caso di titolarità di un diritto di precedenza, la domanda dell'interessato dovrà essere valutata con priorità rispetto a quella degli altri dipendenti concorrenti.



TIPOLOGIA PART TIME: ORIZZONTALE

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
ORIZZONTALE	45,00%	3 h 14 m	16 h 10 m
	50,00%	3 h 36 m	18 h
	55,00%	3 h 58 m	19 h 50 m
	60,00%	4 h 19 m	21 h 35 m
	65,00%	4 h 41 m	23 h 25 m
	70,00%	5 h 02 m	25 h 10 m
	75,00%	5 h 24 m	27 h
	80,00%	5 h 46 m	28 h 50 m
	85,00%	6 h 07 m	30 h 35 m
	90,00%	6 h 29 m	32 h 35 m



TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 3 GIORNI LA SETTIMANA CON LIBERA SCELTA DEI GIORNI NON LAVORATIVI

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
3 gg settimanali	40%	4 h 48 m	14 h 24 m
	45%	5 h 24 m	16 h 12 m
	50%	6 h	18 h
	55%	6 h 36 m	19 h 48 m
	60%	7 h 12 m	21 h 36 m
	65%	7 h 48 m	23 h 24 m
	70%	8 h 24 m	25 h 12 m
	75%	9 h	27 h
	80%	9 h 36 m	28 h 48 m
	83%	9 h 58 m	29 h 14 m

TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 4 GIORNI LA SETTIMANA CON LIBERA SCELTA DEL GIORNO NON LAVORATIVO

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
4 gg settimanali	40%	3 h 36 m	14 h 24 m
	45%	4 h 03 m	16 h 12 m
	50%	4 h 30 m	18 h
	55%	4 h 57 m	19 h 48 m
	60%	5 h 24 m	21 h 36 m
	65%	5 h 51 m	23 h 24 m
	70%	6 h 18 m	25 h 12 m
	75%	6 h 45 m	27 h
	80%	7 h 12 m	28 h 48 m
	85%	7 h 39 m	30 h 36 m
	90%	8 h 06 m	32 h 24 m

**TIPOLOGIA DI PART TIME: VERTICALE SETTIMANE ALTERNE
 VERTICALE QUINDICINE ALTERNE
 VERTICALE MESI ALTERNI
 VERTICALE SEMESTRI ALTERNI**

AS

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIE RO	ORARIO SETTIMANA LE
settimane alterne	40%	5 h 46 m	28 h 50 m
quindicine alterne	45%	6 h 29 m	32 h 25 m
mesi alterni	50%	7 h 12 m	36 h
semestri alterni	55%	7 h 55 m	39 h 35 m
	60%	8 h 38 m	43 h 10 m
	65%	9 h 22 m	46 h 50 m
	69%	9 h 56 m	49 h

AS

AS

AS

AS

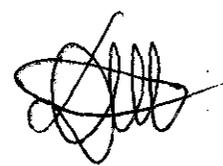
AS

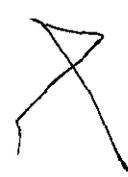
AS

TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 9 MESI DI LAVORO CON LIBERA SCELTA DEI 3 MESI NON LAVORATIVI



TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
9 mesi lav. e 3 no	40%	3 h 50 m	19 h 10 m
	45%	4 h 19 m	21 h 35 m
	50%	4 h 48 m	24 h
	55%	5 h 17 m	26 h 25 m
	60%	5 h 46 m	28 h 50 m
	65%	6 h 14 m	31 h 10 m
	70%	6 h 43 m	33 h 35 m
	75%	7 h 12 m	36 h
	80%	7 h 41 m	38 h 25 m
	85%	8 h 10 m	40 h 50 m
	90%	8 h 38 m	43 h 10 m




TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 10 MESI DI LAVORO CON LIBERA SCELTA DEI 2 MESI NON LAVORATIVI

[Handwritten signature]

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
10 mesi lav. e 2 no	40%	3 h 27 m	17 h 15 m
	45%	3 h 53 m	19 h 25 m
	50%	4 h 19 m	21 h 35 m
	55%	4 h 44 m	23 h 40 m
	60%	5 h 11 m	25 h 55 m
	65%	5 h 37 m	28 h 05 m
	70%	6 h 02 m	30 h 10 m
	75%	6 h 28 m	32 h 20 m
	80%	6 h 54 m	34 h 30 m
	85%	7 h 20 m	36 h 40 m
	90%	7 h 46 m	38 h 50 m

[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 11 MESI DI LAVORO CON LIBERA SCELTA DEL MESE NON LAVORATIVO

AS

TIPOLOGIA PART-TIME	PERC. LAVORO EFFETTUABILE	ORARIO GIORNALIERO	ORARIO SETTIMANALE
11 mesi lav. e 1 no	40%	3 h 09 m	15 h 45 m
	45%	3 h 32m	17 h 40 m
	50%	3 h 56 m	19 h 40 m
	55%	4 h 20 m	21 h 40 m
	60%	4 h 43 m	23 h 35 m
	65%	5 h 07 m	25 h 35 m
	70%	5 h 31 m	27 h 35 m
	75%	5 h 54 m	29 h 30 m
	80%	6 h 17 m	31 h 25 m
	85%	6 h 41 m	33 h 25 m
	90%	7 h 05 m	35 h 25 m

[Signature]

[Signature]

[Signature]

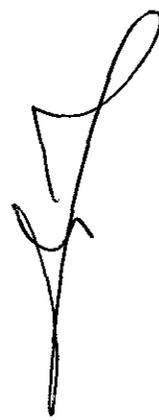
[Signature]

TIPOLOGIA PART TIME: VERTICALE 2 MESI DI LAVORO CONSECUTIVI ALTERNATI DA 1 MESE NON LAVORATIVO

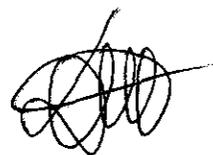
PART-TIME	LAVORO EFFETTUABILE	GIORNALIERO	SETTIMANALE
2 mesi lav. e 1 no	40%	4 h 20 m	21 h 40 m
	45%	4 h 52 m	24 h 20
	50%	5 h 25 m	27 h 05 m
	55%	5 h 57 m	29 h 45 m
	60%	6 h 29 m	32 h 25 m
	65%	7 h 02 m	35 h 10 m
	70%	7 h 34 m	37 h 50 m
	75%	8 h 07 m	40 h 35 m
	80%	8 h 40 m	43 h 20 m
	85%	9 h 12 m	46 h
	90%	9 h 44 m	48 h 40 m

Am













COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 - 00144 ROMA

Tel. 0654873959 - fax 0654873955 - www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O. S. pur sottoscrivendo il presente Verbale, conferma le perplessità già espresse circa la differente valutazione tra il Personale delle Aree ed i Professionisti in materia di applicazione dell'istituto del part-time e, quindi, del connesso Regolamento.

Infatti, per i Professionisti, considerate le regole presenti nel Regolamento, diventa difficile se non impossibile poter accedere al part-time, mentre potrebbero esserci "letture deviate" in ordine allo status giuridico proprio dello specifico profilo e dell'area di appartenenza.

IL COORDINATORE GENERALE
Francesco Savarese

Roma, 21 marzo 2012



Coordinamento Generale

FIALP - CISAL



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il presente accordo in quanto recepisce le disposizioni del D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni dalla L. 133/2008. Tale Decreto infatti rimettendo alle Amministrazioni la decisione di concedere il part-time ha fatto sì che in molte realtà venisse negato penalizzando soprattutto le donne.

USB - P.I.
Coord. Naz. INAIL

Coordinamento Nazionale USB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: usb@inail.it SITO: www.usbinail.it



F.LE-PAR.
ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL
Aderente alla CISL-FPS
SEGRETERIA GENERALE
Via Pierluigi da Palestrina, 8 - 00193 Roma
<http://avvocatinail.it/>

Roma, 26 marzo 2012

La presente Organizzazione non sottoscrive il verbale relativo alla modifica della disciplina interna in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, discusso a più riprese sia al tavolo tecnico che politico e più volte modificato, perdendo di vista sia la finalità generale sia la parametrizzazione concreta alle specificità lavorative ed in particolare del ramo professionale legale, l'unico contraddistinto con l'esclusività di legge nell'interesse massimizzato dell'Amministrazione di appartenenza.

Si conferma l'illogicità della differenziazione coordinatori e non coordinatori; tanto più che in ragione degli obblighi derivanti dalla legge professionale e dal diritto-dovere di difesa in giudizio, di rilevanza costituzionale (ovviamente che doveva essere ritenuto prevalente rispetto alla funzione organizzativa interna spettante ai coordinatori) non sono applicabili soggettivamente le forme di part-time di cui al regolamento in discussione.

Si evidenzia altresì la contraddizione con l'esigenza di contenimento delle spese, rischiandosi di creare precondizioni di carenze o difficoltà foriere direttamente o indirettamente di ausili o incarichi esterni.

Inoltre, anche sotto il profilo delle finalità sottese al documento, non può essere trascurato che agli Avvocati è affidata la responsabilità di Avvocature di Ente Previdenziale ai sensi di legge che si rapporta con le Strutture interne ma, necessariamente, anche con uffici esterni all'Ente. Ancor di più per effetto delle recentissime riforme della giustizia (v. maxi emendamento alla legge di stabilità, riforma del codice di procedura civile, riforma del processo del lavoro), che impongono anche la calendarizzazione da parte dei Tribunali, sentiti gli Ordini provinciali, dei processi e degli impegni giurisdizionali esterni.

Infine, non può configurarsi all'interno dell'Ente l'esistenza di una modalità di lavoro a tempo parziale orizzontale per l'Avvocato che invece si deve rapportare allo svolgimento di attività ed a responsabilità a tempo pieno

IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Tiziana Cignarelli